

CRISTIAN POP | MIHAELA ROȘU | RARIȚA ZBRANCA

MUNCA ÎN CULTURĂ ȘI CULTURA MUNCII

TRANSFORMĂRI ALE MODULUI DE ORGANIZARE A MUNCII
ÎN PANDEMIA COVID-19 – PROVOCĂRI, NEVOI ȘI AȘTEPTĂRI
ÎN CÂMPUL CULTURAL CLUJEAN

PRESA UNIVERSITARĂ CLUJEANĂ

Cristian Pop | Mihaela Roșu | Rarița Zbranca

•

MUNCA ÎN CULTURĂ ȘI CULTURA MUNCII

*Transformări ale modului de organizare a muncii în pandemia
COVID-19 – provocări, nevoi și așteptări în câmpul cultural clujean*

Referenți științifici:

Conf. univ. dr. Marius Lazăr

Conf. univ. dr. Paul Teodor Hărăguș

ISBN 978-606-37-1649-2

**© 2023 Autorii volumului. Toate drepturile rezervate.
Reproducerea integrală sau parțială a textului, prin orice
mijloace, fără acordul autorilor, este interzisă și se pedepsește conform legii.**

**Universitatea Babeș-Bolyai
Presa Universitară Clujeană
Director: Codruța Săcelean
Str. Hasdeu nr. 51
400371 Cluj-Napoca, România
Tel./fax: (+40)-264-597.401
E-mail: editura@editura.ubbcluj.ro
<http://www.editura.ubbcluj.ro/>**

MUNCA ÎN CULTURĂ ȘI CULTURA MUNCII

**Transformări ale modului de organizare a muncii în
pandemia COVID-19 - provocări, nevoi și așteptări
în câmpul cultural clujean**

Cristian Pop (Facultatea de Sociologie și Asistență Socială |
Centrul Interdisciplinar pentru Știința Datelor, Universitatea Babeș-Bolyai,
Cluj-Napoca | Institutul de Istorie „George Barițiu”,
Academia Română, Filiala Cluj-Napoca)

Mihaela Roșu (Facultatea de Sociologie și Asistență Socială |
Centrul Interdisciplinar pentru Știința Datelor,
Universitatea Babeș-Bolyai, Cluj-Napoca)

Rarița Zbranca (Centrul Cultural Clujean)

AUTORI:

Cristian Pop (Facultatea de Sociologie și Asistență Socială | Centrul Interdisciplinar pentru Știința Datelor, Universitatea Babeș-Bolyai, Cluj-Napoca | Institutul de Istorie „George Barițiu”, Academia Română, Filiala Cluj-Napoca), Mihaela Roșu (Facultatea de Sociologie și Asistență Socială | Centrul Interdisciplinar pentru Știința Datelor, Universitatea Babeș-Bolyai, Cluj-Napoca) și Rarița Zbranca (Centrul Cultural Clujean)

COORDONATORI:

Rarița Zbranca, Mădălina Adina Coman
Centrul Cultural Clujean

REZUMAT

Prezentul studiu se centrează în jurul investigării modului în care se produce munca în câmpul cultural clujean, a observării transformărilor sale recente și cunoașterii nevoilor și așteptărilor pentru viitor ale celor din sector. Pentru toate acestea, au fost utilizate metode cantitative și calitative de cercetare socială (anchete prin chestionare și interviuri de grup) desfășurate în rândul mai multor tipuri de actori din domeniu – artiști și lucrători culturali independenți, reprezentanți ai organizațiilor neguvernamentale și ai instituțiilor publice culturale, precum și organizatori de evenimente la nivelul Zonei Metropolitane Cluj (ZMC). Totodată, s-a realizat și o analiză de date secundare pentru a cunoaște mai bine componența câmpului, dar și aspectele financiare care îl definesc. Concluziile centrale dezvăluie o serie de probleme pe care cei implicați în sfera culturală la nivelul Municipiului Cluj-Napoca și a ZMC le întâmpină – majoritatea având la bază lipsuri financiare. Dificultățile, deși existente înainte de debutul pandemiei (în anul 2020), s-au dezvoltat și agravat pe acest fundal din care, atât la nivel local, cât și la nivel național, au lipsit intervențiile și sprijinul autorităților pentru a înțelege și facilita munca și existența specialiștilor în domeniul cultural. Astfel, într-un context definit frecvent ca fiind incert, planurile de viitor sunt, de asemenea, expuse cu precauție acolo unde ele există. În special în cazul artiștilor și lucrătorilor independenți, traiul și munca în oraș devin din ce în ce mai dificile, date fiind costurile presupuse de acestea.

CUVINTE CHEIE:

câmp cultural, artiști, lucrători culturali, mediu independent, instituții publice de cultură, industria evenimentelor culturale, transformări ale muncii, provocări, nevoi, așteptări, pandemia COVID-19.

DESPRE CERCETARE

Această cercetare a fost coordonată de Centrul Cultural Clujean în colaborare cu experți în câmpul sociologiei și statisticii sociale de la Facultatea de Sociologie și Asistență Socială (FSAS) și Centrul Interdisciplinar pentru Știința Datelor (CSID), Universitatea Babeș-Bolyai. Studiul face parte din proiectul *Future of Work*, finanțat de UE și urmărește descrierea câmpului cultural clujean – din perspectiva transformărilor sale recente, a modului de organizare prezent, precum și din perspectiva pentru viitor a acestuia.

Mulțumim Mădălinei Coman (CCC) pentru răbdarea și ajutorul acordat în toate aspectele administrative ale muncii pentru acest studiu. Pentru discuțiile metodologice și tehnice le suntem recunoscători lui Norbert Petrovici și Ionuț Földes (FSAS & CSID). Această cercetare nu era posibilă fără implicarea unui număr mare de artiste, artiști, lucrătoare și lucrători în cultură, care ne-au oferit din timpul lor pentru a răspunde întrebărilor noastre. Sperăm ca prin acest raport, vocea lor să fie auzită.

CUPRINS

Sumar (RO)	4
Summary (EN)	8
Munca în cultură. Modele actuale și schimbări generate de pandemia de Covid-19	12
Caracteristici generale ale muncii în sectorul cultural din ultimii ani	13
Schimbări apărute în sectorul cultural, în contextul pandemiei de covid-19	13
Descrierea studiului – obiective și metode de cercetare	16
Obiective și metode de cercetare	17
Ancheta	17
Cercetarea calitativă pe bază de focus-grupuri	19
Analiza secundară a datelor	20
Munca artiștilor și a lucrătorilor culturali	21
Rezultate principale	22
Tipuri de contracte și surse de sprijin	23
Poziții de putere și putere de negociere	27
Ore de muncă și venituri	29
Evaluarea veniturilor din munca în cultură	31
Munca specifică artistelor și artiștilor	35
Muncă specifică lucrătoarelor și lucrătorilor în cultură	37
Evaluarea generală a muncii în cultură	38
Transformări ale muncii în cultură. Resurse și nevoie	41
Rezultate principale	42
Introducere	43
Condiții de desfășurare a muncii în sectorul cultural	43
Transformări ale muncii în sectorul cultural local	56
Nevoi și așteptări pentru viitorul muncii în câmpul cultural	63
O perspectivă economică asupra câmpului	67
Rezultate principale	68
Cunoașterea actorilor (organizații și instituții) din sectorul cultural local	69
Descrierea sectorului cultural clujean din perspectivă economică/financiară	70
Discutarea rezultatelor. Concluzii	73
Obiectivul I	74
Obiectivul II	75
Obiectivul III	78
Referințe	83

SUMAR AL CERCETĂRII (RO)

Introducere. Aspecte teoretice relevante pentru problema studiată

Cunoașterea modului în care se desfășoară munca în câmpul cultural clujean în prezent, dar și care sunt transformările prin care aceasta a trecut în ultimii ani este un demers semnificativ, întrucât contribuie la dezvoltarea de către factorii de decizie a unui set de măsuri adecvate, pliate pe nevoile specifice ale celor prezenți în câmp. Astfel, într-un context caracterizat de optimizare a condițiilor în care artiștii și lucrătorii culturali își desfășoară munca, calitatea produselor culturale realizate de ei crește, fapt care aduce un beneficiu important oricărei comunități, cu atât mai mult celei de la nivelul Zonei Metropolitane Cluj, care vizează în mod specific o dezvoltare în această direcție culturală.

Pandemia de COVID-19 a avut un impact negativ asupra strategiilor de dezvoltare locală prin cultură în multe orașe europene și a dus la o creștere a inegalităților între acestea. Măsurile de sprijin pentru sector și pentru cei care lucrează în el au avut un efect limitat și pentru că nu au adresat nevoile specifice ale celor mai vulnerabili, precum sunt cei din sectorul cultural independent. De asemenea, reziliența prin inovare digitală a culturii a funcționat mai degrabă în zonele în care aptitudinile digitale erau deja formate. Alături de aceste aspecte, lipsa unei legislații specifice care să protejeze muncitorii cu forme de muncă atipice, non-standard, precum sunt cei din sectorul cultural, a dus la o precaritate accentuată de pandemia de COVID-19.

Obiective ale cercetării și metodologie

Demersul nostru investigativ a fost ghidat de trei obiective majore de cercetare, iar metodologia utilizată a fost una mixtă. Prin analiza a multiple lucrări de specialitate din domeniu, ne-am propus să conturăm, pentru îndeplinirea primului obiectiv, o imagine de ansamblu asupra modelelor de organizare a muncii în sectorul cultural, precum și să identificăm schimbările aduse de pandemia de COVID-19 la nivel global în acest câmp (Obiectivul 1).

Întrucât cel de-al doilea obiectiv de cercetare a prevăzut identificarea provocărilor, condițiilor sociale și economice specifice desfășurării muncii artiștilor și lucrătorilor culturali din România și din Cluj-Napoca, am desfășurat o cercetare cantitativă – anchetă națională pe baza chestionarelor – în rândul acestor două categorii ocupaționale. Respondenții au fost persoane de peste 18 ani, active în sectorul cultural și creativ. În total au fost realizate 213 chestionare (între 02.10.2021 și 20.01.2022), 127 cu artiști (60%) și 86 cu lucrători culturali (40%). Eșantionul propus, prin ponderare după distribuția personalului care lucrează în cultură la nivel de macroregiuni, permite comparații cu rezultatele cercetării din 2019 pe aceleași categorii, obținute cu un instrument similar.

Totodată, pentru a obține înțelegeri aprofundate a rezultatelor în urma culegerii datelor cantitative, am desfășurat și trei focus-grupuri cu următoarele tipuri de persoane care activează în câmpul culturii: (1) artiști independenți și din sectorul public, precum și operatori culturali, (2) actori cu funcție de decizie din ONG-uri și din instituții publice și (3) persoane din industria de evenimente. În total, la aceste discuții cu durată medie de 110 minute și desfășurate în mediul online, au participat 15 persoane, în perioada 2 Decembrie 2021 - 6 Ianuarie 2022.

Informațiile obținute în focus-grupuri au fost utilizate și pentru îndeplinirea unei părți din ultimul obiectiv de cercetare, centrat pe înțelegerea dinamicilor, nevoilor și a plusvalorii pe care câmpul cultural o aduce comunității locale. Pentru cealaltă dimensiune a obiectivului, de descriere din perspectivă financiară a sectorului cultural clujean, am realizat o analiză de date secundare care a inclus organizații neguvernamentale și instituții culturale publice din Cluj-Napoca și ZMC.

Rezultate principale ale cercetării

Ancheta care i-a avut ca respondenți pe artiști și artiste, respectiv, lucrătoare și lucrători în domeniul cultural, a scos în evidență următoarele tendințe:

Tipuri de contracte:

- Contract de muncă, pe perioadă nedeterminată, cu normă întreagă, cu angajator din domeniul cultural, cel mai adesea în sectorul public.
- Contractele cu normă redusă sau parțială sunt mai degrabă pe perioadă determinată și sunt ocupate de tineri.
- Cei fără contracte de muncă folosesc în primul rând contracte de drepturi de autor și apoi contract individual de prestări servicii (artiștii) sau firmă proprie (lucrătorii culturali).

Surse de sprijin:

- Venituri din alte activități sau sprijin financiar de la familie.
- Mai puțin de o cincime au economii proprii.
- O treime dintre cei fără contracte de muncă nu au asigurări de sănătate. Foarte mulți respondenți au activități plătite în afara artei: în educație, marketing și promovare
- Nu au putut negocia remunerația la contractele din ultimii ani și își reprezintă singuri interesele.

Ore de muncă:

- Cei mai mulți lucrează peste 40 de ore pe săptămână (45 în medie).
- Artiștii estimează că partea administrativă a muncii lor a crescut ca număr de ore în pandemie, iar cea creativă a scăzut.

Venituri:

- În 2020 veniturile au scăzut, sub nivelul celor din 2017 și 2019, ca efect al pandemiei de COVID-19.
- Aproape jumătate dintre respondenți spun că veniturile lor nu acoperă în mod corespunzător necesitățile.

Artiștii/artiste:

- Experiență medie de 13 ani de muncă în artă.
- Medie: 30 de ore pe săptămână pentru munca creativă și 14 ore pentru aspectele administrative ale muncii.
- Numărul de producții a scăzut în pandemie.
- În pandemie majoritatea nu au avut mobilități internaționale și forme de pregătire profesională.

Lucrătorii/lucrătoarele culturali/culturale:

- Experiență medie de 13 ani de muncă în artă. Cel mai adesea fac management cultural, comunicare și marketing cultural sau producție.
- În pandemie: scădere a numărului de proiecte și de organizații cu care au colaborat.
- În pandemie majoritatea nu au avut mobilități internaționale și forme de pregătire profesională.

Evaluarea muncii în cultură:

- Aspecte apreciate: cele care țin de creație și de public.
 - Aspecte problematice: cele de natură financiară.
 - Majoritatea declară că au o sănătate fizică și mentală mai proastă acum decât înainte de pandemie.
 - Percepția dominantă despre sectorul cultural: inechitabil și injust și cu mari probleme în a fi incluziv când vine vorba de gen.
-

În timpul focus-grupurilor, în discuțiile despre condițiile actuale de muncă în sectorul cultural local, artiștii și lucrătorii culturali, precum și cei care fac parte din ONG-uri, menționează mai multe aspecte care le îngreunează activitatea: distribuția inegală a timpului de muncă în timpul zilelor, dar și pe parcursul unui an; stări de suprasolicitare în unele perioade și insecuritatea financiară generalizată; dar și incertitudine legată de accesul la servicii de bază (asigurare de sănătate, posibilitatea unui împrumut bancar etc.). Punctele pozitive ale muncii identificate cel mai des, fac referire la nivelurile mari de creativitate implicate de acestea, precum și la posibilitatea de alegere a proiectelor la care artiștii și lucrătorii culturali participă. Perspective mai puțin îngrijorătoare vin din partea reprezentanților instituțiilor publice de cultură de la nivel local și a celor din industria de evenimente, care deși redau unele greutăți pe care le întâmpină în activitățile lor (personal insuficient, cheltuieli de întreținere ale instituției crescute, bugete limitate etc.), menționează câteva aspecte importante pozitive ale muncii (siguranța locului de muncă, planuri de dezvoltare/creștere a evenimentelor organizate).

Desfășurarea colaborărilor profesionale este considerată o caracteristică importantă a sectorului cultural, cu rol atât în a oferi sprijin reciproc artiștilor și organizațiilor în situații dificile de funcționare, cât și în a crea contexte potrivite pentru învățare, dezvoltare și deprindere de noi abilități. Uneori, însă, din cauza lipsei spațiilor comune de lucru, dar și expoziționale sau de manifestare a artelor performative, colaborările între artiști întâmpină dificultăți majore. Acest fapt, alături de altele relaționate cu un nivel al calității vieții din ce în ce mai scăzut (costuri mari asociate locuirii și nevoilor cotidiene, aglomerația etc.), afectează percepțiile asupra calității vieții culturale clujene. Aceasta este descrisă în unele cazuri ca având nevoie de ameliorare, deoarece deși la nivelul municipiului există un capital uman foarte valoros, celor care îl compun le sunt impuse limitări de ordin financiar, care afectează în timp rezultatele muncii lor.

Schimbări ale scenei culturale locale au început să fie vizibile încă înainte de debutul pandemiei de COVID-19, însă în cadrul interviurilor de grup, cele mai frecvente referiri au fost făcute la ultimii doi ani, care au adus cu sine probleme grave – adâncirea lipsurilor materiale, imposibilitatea de implicare în colaborări, reducerea creativității pe fundalul veștilor de la nivel național/global îngrijorătoare, restrângerea contactului cu publicul, investirea unui volum mai mare de energie în organizarea evenimentelor culturale în contextul restricționărilor existente etc.

Artiștii și operatorii culturali independenți privesc înspre viitor cu rezerve și temeri legate de lipsa de sustenabilitate a proiectelor în care sunt implicați. În acest context, declară că e posibil ca soluția să fie îndepărtarea de oraș, înspre zone rurale (mai puțin costisitoare pentru traiul zilnic) sau îndreptarea atenției înspre alte câmpuri ale muncii, mai sigure. Deși în rândul angajaților din sfera publică și a celor care lucrează în industria de evenimente există un discurs care include perspective de viitor mai mult centrate înspre dezvoltare decât înspre supraviețuire, cu toții sunt de acord cu faptul că este nevoie de mai mult sprijin din partea autorităților – atât a celor locale, cât și a celor de la nivel național (prin politici publice coerente). În acest context, rolul Centrului Cultural Clujean (CCC) ar fi de a media într-o măsură mai vizibilă și cu mai multe rezultate relația dintre profesioniștii din sfera culturală și autorități.

Analiza financiară a situațiilor unora dintre organizațiile independente și instituții publice active în câmpul cultural prezent, relevă scăderi ale dimensiunilor lor după primul an de pandemie (2020), comparativ cu datele colectate pentru anii 2018 și 2019 în studii anterioare. Acest fapt este mai evident în cazul sectorului neguvernamental, unde veniturile totale sunt considerabil mai reduse, idee care s-a regăsit în diferite forme și în interviurile de grup, dar și în ancheta desfășurată în rândul artiștilor și lucrătorilor culturali.

Limitări ale cercetării prezente și direcții viitoare de dezvoltare ale acesteia

Ancheta pe bază de chestionar a fost construită pe un eșantion de conveniență, astfel că rezultatele analizelor nu permit inferențe spre populația generală de artiști și lucrători culturali din România. Ponderarea a vizat doar o dimensiune comparativă pentru cele două etape și momente în timp ale acestei cercetări. O dezvoltare ulterioară trebuie să țină cont de interesul referențial (național sau local) astfel că eșantionul să fie construit ca atare (acest demers presupune costuri ridicate pentru colectarea datelor). De asemenea, o dezvoltare ulterioară trebuie să aibă în vedere o dimensiune comparativă la nivel european pentru a înțelege mai bine poziția locală sau națională într-un context internațional.

O altă componentă a cercetării prezente care poate fi îmbunătățită într-un demers viitor, este cea a modului în care sunt colectate și analizate datele privind inventarierea organizațiilor și instituțiilor din câmpul cultural, dar și cele despre situațiile financiare ale acestora. Mai concret, este necesară o colectare periodică a datelor de către instituțiile interesate, pentru analize utile în evaluarea impactului culturii la nivel local sau național. Această colectare a datelor ar putea să fie îmbunătățită dacă autoritățile publice diferite care dețin informații despre sectorul cultural (i.e. Ministerul Finanțelor, Ministerul Justiției) ar dezvolta o metodologie care să facă posibilă compararea unor date din surse diferite, dar care vorbesc despre aceleași organizații (de ex. pe bază de cod unic de identificare prezent în fiecare raportare).

SUMMARY (EN)

Introduction. Theoretical aspects relevant to the studied problem

Knowing how the work is carried out now in the cultural field from Cluj, but also what are the changes it has undergone in recent years is a significant step, as it contributes to the development by decision makers of a set of appropriate measures, folded on the specific needs of those present in the field. Thus, in a context characterized by optimizing the conditions in which cultural workers and artists work, the quality of cultural products made by them increases, which brings an important benefit to any community, especially that of the Cluj Metropolitan Area, which specifically aims at a development in this cultural direction.

The COVID-19 pandemic had a negative impact on the local development strategies based on culture in many European cities and enabled a rise of the inequalities between the cities. The measures aimed to support the cultural and creative sectors and for those working in them, had a limited impact as these measures did not address the specific needs of the most vulnerable workers, as is the case of those from the independent cultural sector. Furthermore, the resilience through digital innovation in culture can be a solution only in the areas of cultural work and in cities where the digital skills were already formed. In addition, the lack of specific legislation to protect the workers with atypical, non-standard contracts, as are those from the cultural sector, brought an accentuated precarity worsened by the COVID-19 pandemic.

Research objectives and methodology

Our approach was guided by three major research objectives, and for achieving them we used a mixed methodology. By analyzing multiple specialized papers in the field, we set out to outline, in order to achieve the first objective, an overview of work organization models in the cultural sector, as well as to identify the changes brought by the COVID-19 pandemic in this field (Objective 1).

As the second research objective was to identify the challenges, social and economic conditions specific to the work of artists and cultural workers in Romania and Cluj-Napoca, we conducted a quantitative research – national survey based on questionnaires – among these two occupational categories. The respondents are people with age above 18 years old, active in the creative and cultural sector. There were a total number of 213 questionnaires (collected between the 2nd of October 2021 and the 20th of January 2022), from which 127 questionnaires with artists (representing 60%) and 86 questionnaires with cultural workers (representing 40%). The sample, weighted by the proportion of cultural staff by macro – regions, allows a comparison with the 2019 research results, for the same two categories, on data obtained using a similar questionnaire.

At the same time, in order to gain in-depth understanding of the results obtained from the collection of quantitative data, we also conducted three focus groups with the following types of people working in the field of culture: (1) artists from independent and public sector, as well as cultural operators, (2) decision-makers from NGOs and public institutions and (3) people from the events industry. In total, these discussions (with an average duration of 110 minutes and online conducted) were attended by 15 people, between December 2, 2021 and January 6, 2022.

The information obtained in focus groups was also used to fulfill a part of the last research objective, focused on understanding the dynamics, needs and added value that the cultural field brings to the local community. For the other dimension of the objective, to describe from a financial perspective the Cluj cultural sector, we performed a secondary data analysis that included non-governmental organizations and public cultural institutions from Cluj-Napoca and Cluj Metropolitan Area.

Main research results

The survey on artists and cultural workers, showed the following:

Types of contracts

- Undetermined, full – time labor contract, having an employer from the cultural area, most of the times in the public sector.
- Part – time labor contracts are usually fixed – term and most of the employees are young people.
- Those without a labor contract use copyright agreements as first option, then service contracts (artists) or own business (cultural workers).

Support sources

- Income from other activities or financial support from their own families.
- Less than a fifth have own economies.
- A third from those without labor contracts do not have health insurance. Lots of respondents run paid activities out of the art area in education, marketing and branding.
- They could not negotiate their revenues in the last years, and they represent their interests on their own.
- During the pandemic, most of them did not have international mobilities and professional trainings.

Working hours

- Most of them work over 40 hours a week (45 hours on average).
- Artists estimate that there was an increase in hours spent on administrative tasks during the pandemic, while the hours spent on the creative part decreased.

Income

- In 2020 the income decreased below the level from 2017 and 2019 as an effect of Covid – 19 pandemics.
- The income among general population is significantly higher than the respondent's income. Almost half of the respondents say that their incomes are not covering their needs.

Artists

- 13 years average experience in the art area
- They spend on average 30 hours a week for creative work and 14 hours a week for the administrative part.
- The number of productions decreased during the COVID-19 pandemic.

Cultural workers

- 13 years of average work experience in the art area. Very often they are involved in cultural management, cultural marketing and communication or production.
- During the COVID-19 pandemic: a decrease of projects number and collaborations with other organizations.
- During the pandemic, most of them did not have international mobilities and professional trainings.

Cultural work evaluation:

- Valued aspects: the ones related to cultural creation and their public.
- Difficulties: the financial ones.
- Most of them state that their physical and mental health is worse than before the pandemic.
- The perception over the cultural sector: unequal and unfair, problematic when it comes to being gender inclusive.

During the focus groups, when the current working conditions in the local cultural sector were discussed, artists and cultural workers, as well as those who are part of NGOs, mentioned several aspects that make their activity difficult: the unequal distribution of working time during a day, but also during a year; overburdens in some periods and widespread financial insecurity; but also, uncertainty related to access to basic services (health insurance, the possibility of a bank loan, etc.). The most frequently identified positive points of the work refer to the high levels of creativity involved in it, as well as to the possibility of choosing the projects in which artists and cultural workers participate. Less worrying prospects come from representatives of local public cultural institutions and those in the event industry, who, although report some difficulties faced in their activities (insufficient staff, increased maintenance costs of the institution, limited budgets), they mention some important positive aspects of work (workplace safety, development plans / growth of organized events).

The development of professional collaborations is considered an important feature of the cultural sector, with a role both in providing mutual support to artists and organizations in difficult situations and in creating appropriate contexts for learning and developing new skills. Sometimes, however, due to the lack of co-working spaces, but also of spaces for exhibitions or performing arts, collaborations between artists face major difficulties. This fact, along with others related to a low quality of life (high costs for living and for daily needs, congestion, etc.), affects perceptions of the quality of cultural life in Cluj. This is described in some cases as needing improvement, because although there is a very valuable human capital, those experts have financial limitations, which affect the results of their work over time.

Changes in the local cultural scene began to be visible even before the onset of the COVID-19 pandemic, but in group interviews, the most frequent references were made to the last two years, which brought with them serious problems - deepening financial gaps, the impossibility of getting involved in collaborations, the reduction of creativity on the background of worrying national and global news, the restriction of contact with the public, the investment of a larger volume of energy in organizing cultural events in the context of existing restrictions, etc.

Independent artists and cultural operators look to the future with reservations and fears about the lack of sustainability of the projects in which they are involved. In this context, they state that the solution may be to move away from the city to rural areas (where the daily living is less expensive), or to focus on other, safer fields of work. Although there is a discourse among public employees and those working in the event industry that includes prospects more focused on development than on survival, they all agree that more support is needed from the authorities - both local and national (through coherent public policies). In this context, the role of the Cluj Cultural Center (CCC) would be to mediate to a more visible extent (and with more results) the relationship between professionals in the cultural sphere and authorities.

The financial analysis of the situations of some independent organizations and public institutions active in the current cultural field, reveals decreases in their size after the first year of the pandemic (2020), compared to the data collected for 2018 and 2019 in previous studies. This is more evident in the case of the non-governmental sector, where total revenues are considerably lower, an idea which in various forms was also found in group interviews, but also in the survey applied to artists and cultural workers.

Limitations of current research and future directions of its development

The survey was constructed using a convenience sample therefore, the results cannot be inferred to the general population of artists and cultural workers from Romania. The weighting procedure is justified by the need to compare the two phases of the study, the current one with the one from 2019. A further development of this research needs to take into account the referential interest (which can be local or national) in order to produce a fitted sample. Moreover, a future investigation should work within a European comparative perspective as to better frame the local or national findings.

Another component of the present research, that can be improved in a future approach, relates to the way in which both the data on the inventory and on the balance sheets of organizations and institutions in the cultural field are collected and analyzed. More specifically, the stakeholder institutions need to organize a recurrent data collection process in order to produce good quality data on which the cultural impact (in the social, financial or development spheres) can be assessed at a local, or national level. The data gathering process could be improved if the different public institutions who collect information about the cultural sector (i.e. the Ministry of Finance, the Ministry of Justice) would develop a common methodology. Such a practice would enable the comparison possibility between data about the same organizations but collected from different sources. A good example can be a unique code of identification for each organization present in each institutional and financial report.

CAPITOLUL 1

MUNCA ÎN CULTURĂ. MODELE ACTUALE ȘI SCHIMBĂRI GENERATE DE PANDEMIA DE COVID-19

Capitolul prezent sintetizează schimbările apărute în sectorul cultural în special în contextul pandemiei de COVID-19. În cadrul acestuia sunt discutate idei din literatura de specialitate, referirile fiind făcute la nivel național (al României), precum și la cel european, prin prisma unor cercetări științifice.

I. CARACTERISTICI GENERALE ALE MUNCII ÎN SECTORUL CULTURAL DIN ULTIMII ANI

În încercarea de a înțelege sectorul cultural și impactul acestuia în procesele mai largi de dezvoltare, în special în cele urbane, munca artiștilor și artistelor este o temă discutată frecvent. Rosler (2016) afirmă că în ultimele decenii, în succesul orașelor moderne, lucrătorii din domeniile creative au devenit tot mai importanți prin discursurile și lucrările lor care încurajează revitalizarea urbană. În acest context, Braniște (2021) subliniază una dintre consecințele importante ale acestui tip de discurs, constând în existența unei tendințe sociale mai largi de a transforma creativitatea într-o cheie a concurenței și a producției individuale de produselor culturale, fapt ce duce la inegalități în interiorul sectorului cultural din diverse orașe din România. În particular, apar tendințe de polarizare a veniturilor în sectorul cultural, cu lucrători în cultură care ajung să câștige salarii mari, în timp ce alții nu ating nici măcar venitul mediu. Diferențele sunt adesea date de tipul de contracte avute, de tipul de angajator și de maturitatea piețelor culturale din localitățile în care activează lucrătorii culturali care, argumentează Florida (2002, 2018), are un rol important în înțelegerea variațiilor de remunerare a serviciilor culturale.

O serie de studii efectuate evidențiază fragilitatea sectorului cultural încă din perioada pre-pandemică. Un exemplu în acest sens este cercetarea făcută pentru Comisia Europeană de Montalto et al. (2020), care arată că 3 din 10 angajați din sectorul cultural sunt angajați pe cont propriu, un număr dublu față de situația existentă în alte sectoare. Totodată, studiul realizat pentru Parlamentul European de IDEA Consult et al. (2021) indică faptul că sectoarele culturale și creative erau caracterizate de structuri organizaționale și de practici de muncă relativ fragile încă dinaintea pandemiei. Acestea se referă în special la o fragmentare puternică a lanțurilor de valoare din domeniu, dar și la muncă nesigură bazată pe proiecte și pe proprietate intelectuală. Acest aspect este întărit și de Culture Action Europe și Dâmasco (2021) care arată că pandemia de COVID-19 a accelerat trenduri și inegalități pre-existente. Este evidențiat, astfel, faptul că lipsa unei definiții coerente la nivel european pentru ce înseamnă “artist” duce la lipsa de recunoaștere unitară, în context european, a poziției sale pe piața muncii. Autorii subliniază, în plus, modul în care munca în sectorul cultural e caracterizată de intermitență, eterogenitate și instabilitate mai mari decât în alte sectoare. Acestea, dublate de lipsa de protecție din sector, munca plătită necorespunzător și natura non-standard a muncii duc la precaritate. Împreună, cercetările amintite întăresc ideea conform căreia în sectorul cultural există multiple provocări încă din perioada pre-pandemică, acestea ajungând ulterior, după declanșarea pandemiei, să devină mai apăsătoare.

II. SCHIMBĂRI APĂRUTE ÎN SECTORUL CULTURAL, ÎN CONTEXTUL PANDEMIEI DE COVID-19

Tendințe la nivel european

Afirmația conform căreia sectoarele culturale și creative au fost puternic afectate de pandemia globală de COVID-19 este în acest moment parte din cunoașterea comună. În ultimii doi ani, o serie întreagă de organisme supra-naționale, naționale și locale au încercat să evidențieze principalele efecte ale crizei asupra acestor sectoare și să propună, parțial și dispersat chiar să implementeze, măsuri de sprijin pentru sectoarele culturale și creative.

În literatura de specialitate există studii care analizează impactul pandemiei de COVID-19 în diverse orașe europene, prin lentila strategiilor de dezvoltare locală prin cultură. Montalto et al. (2020) pornesc de la observația că cel puțin 190 de orașe, din 30 de țări diferite aveau, înainte de pandemie, un plan de investiție în cultură deoarece strategiile de dezvoltare locale se bazau pe acest sector. Analizând date din mai multe surse au aflat că în urma pandemiei, locurile de muncă existente în cultură riscă să se piardă datorită fragmentării structurale mare din sector. Apoi, evidențiază faptul că orașele europene de mărime

medie, care au un sector cultural important, sunt în mod special vulnerabile în pandemie, din cauza legăturilor dintre sectorul cultural și alte sectoare economice (deși unele dintre ele arată un grad mare de reziliență și capacitate de adaptare).

Montalto et. al (2020) trec în revistă și o serie de măsuri posibile de redresare ale sectoarelor culturale. Cele care țin de instituții se referă la capacitatea lor de a-și regândi scopul activității sau de a adapta la mai mult conținut digital. La un nivel mai mare, al orașelor, pot exista inițiative de suport a unor acțiuni inovatoare (de ex. din zona de cultură în format digital). Deocamdată, astfel de măsuri au fost văzute în special ca fiind potrivite pentru orașele mari și capitale și mult mai puțin pentru orașele cu un sector cultural și creativ mai redus, fapt care conduce la adâncirea inegalităților culturale și sociale dintre orașe. Acest lucru este subliniat și de Escalona-Orcao et al. (2020), care în urma unei cercetări în rândul a 81 de orașe din Spania cu sectoare culturale și creative dezvoltate, observă că cele fără zonă metropolitană sunt mai vulnerabile, în timp ce orașele metropolitane culturale sunt mai protejate, dată fiind prezența altor sectoare în proximitatea lor care sunt mai vulnerabile. Alături de măsurile de la nivel instituțional, respectiv al orașelor, Montalto et. al. (2020) îl aduce în discuție și pe cel guvernamental, la care statele au luat o serie de măsuri (implementate diferențiat) pentru sprijinirea câmpului cultural și creativ. Exemplele aduse aici se referă la nesuspendarea plății granturilor, chiar și în condițiile închiderii instituțiilor financiare, la măsuri indirecte de suport financiar (ex. scutire de TVA), măsuri de compensare a pierderilor veniturilor sau alte forme de suport.

În această discuție, menționăm și studiul făcut pentru OECD de Travkina și Sacco (2020), într-o cheie interpretativă, care plasează sectoarele culturale și creative într-o zonă importantă a inovației, cu efecte sociale și economice benefice pentru populație și pentru orașe. Cercetarea pornește, de asemenea, de la constatarea empirică a vulnerabilității foarte ridicate a sectorului cultural și creativ, alături de cel turistic, arătând că efectele pandemiei vor fi de durată într-o serie de orașe, dar în special în anumite părți ale câmpului cultural din aceste orașe, în care sunt active micro-firme, ONG-uri și profesioniști creativi care lucrează la marginea sustenabilității financiare. Totodată, autorii arată că multe din schemele de suport public sunt nepotrivite pentru modelele de business existente în sectoarele culturale și creative bazate pe muncă cu contracte care nu sunt standard. Cu toate acestea, Travkina și Sacco (2020) sunt de părere că sectorul poate rezista încercărilor prezente, datorită capacității dezvoltate de inovare prin digitalizare – care poate duce, pe de o parte, la capitalizarea culturii (în special în orașele mari), dar și la inegalități în zonele unde aptitudinile digitale sunt slab formate, pe de o altă parte.

Toate aceste aspecte și implicații la nivel european ale crizei de COVID-19 pentru sectorul cultural sunt rezumate și puse în context un an mai târziu, într-un studiu făcut pentru Parlamentul European de către IDEA Consult et al. (2021). În primul rând, aici sunt evidențiate principalele efecte ale măsurilor de carantinare (lockdown) începute în martie 2020. Acestea au dus la blocarea mobilităților internaționale și a producțiilor fizice non-esențiale, la oportunități limitate de producție și distribuție culturală, la slăbirea rețelelor de afaceri, pierderi financiare importante pentru organizațiile și lucrătorii cu contracte non-standard din domeniul cultural și creativ. Totuși, un efect pozitiv a fost creșterea consumului de cultură în format digital, care a impulsionat unitatea sectorului, inițiativele noi de acces la cultură și a dus la o experimentare cu noi modele culturale pentru a ajunge la public. În al doilea rând, aceeași autoare care semnează raportul IDEA Consult arată că măsurile mai relaxate de carantinare la nivel european de după mai/iunie 2020 au adus cu sine deblocarea mobilității internaționale, însă menținerea unor restricții pentru aceasta, redeschiderea activităților esențiale, dar în condiții destul de stricte și cu măsuri de distanțare socială. Toate acestea au generat o efervescentă pentru a căuta noi activități culturale, mai puțin afectate de măsuri (ex. dezvoltarea de noi abilități digitale, colaborare mai puternică în interiorul sectorului, modele de business inovative), dar și o restructurare a modului de organizarea a activităților culturale, pe fundalul noilor reguli. Pentru organizațiile din sector, implicațiile acestor restructurări, dar și consumul mai scăzut al conținuturilor plătite, au însemnat închiderea unora dintre ele sau concedierea unei părți din angajați. Bineînțeles, acest fapt a dus la pierderea unor talente din domeniu și la o creștere a precarității lucrătorilor culturali rămași (IDEA Consult et al., 2021).

Munca în cultură în context pandemic în România. Soluții posibile

O parte importantă dintre aspectele descrise la nivel european despre munca în cultură în perioada pandemiei este vizibilă și la nivel național. Accentuăm în această discuție fenomenul precarizării acute, în contextul în care, în România, persoanele cu ocupații culturale reprezintă numai 1.4% din toată forța de muncă, acesta fiind cel mai mic procent la nivel de UE¹. Cercetarea noastră anterioară Pop et al. (2019) creionează empiric trăsăturile precarizării în sectorul cultural independent. Acestea apar în special în cazul independenților cu contracte non-standard, care prezintă o lipsă pronunțată a asigurărilor de sănătate. Alte trăsături sunt predispoziția spre muncă ce depășește 40 de ore pe săptămână, venituri insuficiente și cariere fragile datorită lipsei de posibilități de mobilitate internațională și cursuri de formare pentru cei mai mulți artiști și lucrători culturali.

În contextul pandemiei de COVID-19, în sectorul cultural și creativ național s-au produs blocaje și rupturi importante. Ca și în alte țări europene, în România, există o lipsă importantă de informații despre resursele creative existente, precum și de cunoștințe ale autorităților publice legate de structura, scala și specificitățile diferitelor sub-sectoare culturale, pentru a putea produce măsuri potrivite de sprijinire ale acestora (Radu și Șuteu, 2020). Prin urmare, pandemia a evidențiat niveluri foarte reduse și inadecvate de sprijin pentru sectorul independent, care perpetuează și amplifică precaritatea lucrătorilor. Totodată, sectorul independent se confruntă cu o lipsă de infrastructură culturală adecvată sau cu posibilități limitate de acces la infrastructura publică. Cu toate acestea, probabil cea mai mare problemă a sectorului cultural și creativ independent, în opinia autoarelor Radu și Șuteu (2020), este legislația inadecvată pentru acest sector și lipsa de protecție socială pentru lucrătorii din domeniu.

Câteva soluții pentru a construi un sector cultural mai sigur devin evidente din cele menționate anterior. Prima este adaptarea legislației muncii în cultură, astfel încât câmpul să fie mai inclusiv și să protejeze mai bine și categoriile de muncă atipice. Acest lucru este surprins și în studiul propus de IDEA Consult et al. (2021), care adaugă și nevoia unui sistem de muncă mai echitabil bazat pe oportunități de muncă și câștiguri mai bune, pe rețele de întărire a drepturilor sociale și de ajutor în intrarea pe piața muncii. Alte recomandări în acest context sunt cele care urmăresc crearea unor cadre europene pentru producția de cultură digitală care să își propună o dezvoltare bazată pe valori a acesteia și să promoveze relații sustenabile între creatori și platformele digitale (IDEA Consult et al., 2021). În plus, IDEA Consult et al. arată că e nevoie ca sectorul cultural și creativ să fie văzut ca parte integrală a unor societăți coezive, bazate pe inovare. Pentru aceasta, e nevoie de libertate artistică, de cadre largi care să susțină inovația, de incluziune socială și teritorială și de relații culturale internaționale bune. Pe lângă recomandările generice deja enumerate, studiul de față va propune o serie de idei, specifice mai degrabă contextului național din România.

1 https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Culture_statistics_-_cultural_employment. Ultima accesare: 31.01.2022

CAPITOLUL 2

DESCRIEREA STUDIULUI - OBIECTIVE ȘI METODE DE CERCETARE

Acest capitol descrie obiectivele, întrebările de cercetare și abordarea metodologică a studiului, evidențiind relația dintre ceea ce ne-am propus inițial să aflăm, modalitatea de colectare a datelor și structurarea demersurilor noastre investigative.

OBIECTIVE ȘI METODE DE CERCETARE

Îndeplinirea obiectivelor prezentului studiu a necesitat utilizarea unei metodologii mixte. Astfel, primul obiectiv (tratat în Capitolul 1) are în vedere conturarea unei imagini de ansamblu asupra modelelor de organizare a muncii în sectorul cultural, precum și identificarea schimbărilor aduse de pandemia de COVID-19 la nivel global în acest câmp. Din punct de vedere metodologic, am analizat literatura de specialitate actuală.

Prin cel de-al doilea obiectiv (din Capitolul 3) ne-am propus să identificăm provocările, condițiile sociale și economice specifice desfășurării muncii artiștilor și lucrătorilor culturali din România și din Cluj-Napoca. Metoda aleasă este o cercetare cantitativă realizată cu ajutorul unui chestionar aplicat celor din aceste două categorii ocupaționale, la nivel național.

Ultimul obiectiv (detaliat în Capitolele 4 și 5) este centrat pe descrierea sectorului cultural clujean (din municipiul Cluj-Napoca și ZMC) și înțelegerea dinamicilor, nevoilor și a plusvalorii pe care acesta o aduce comunității locale. Astfel, am mobilizat două metode de cercetare: una calitativă bazată pe focus grupuri cu specialiști din domeniul cultural și una cantitativă – o analiză de date secundare care a oferit posibilitatea unei descrieri socio-economice a organizațiilor și instituțiilor culturale din Cluj-Napoca și ZMC.

Metodologie – aspecte specifice ale dimensiunilor cercetării

I. ANCHETA

Ancheta are în vedere discutarea provocărilor și condițiilor sociale și economice specifice desfășurării muncii artiștilor și lucrătorilor culturali din România și Cluj-Napoca, adică îndeplinirea obiectivului 2 al cercetării. Acest studiu se află la cea de-a doua ediție (prima având loc în 2019, pe date culese la sfârșitul anului 2018) și folosește un chestionar care permite comparația cu rezultatele din prima ediție, dar și discuția despre schimbările aduse de pandemia de COVID-19. Temele cercetării urmăresc descrierea caracteristicilor socio-demografice ale respondenților, a sectoarelor și domeniilor de activitate prevalente ale acestora, dar și a surselor de sprijin pe care aceștia/acestea le pot mobiliza sau a distribuției orelor de muncă într-o săptămână și a veniturilor celor care fac parte din aceste categorii ocupaționale. Totodată, sunt redată și evaluările persoanelor chestionate relativ la munca proprie și la perspectivele lor de viitor. Toate aceste aspecte sunt văzute și prin lentila schimbărilor produse de pandemia de COVID-19 și în cheie comparativă a specificităților muncii de artist/ă și lucrător/e cultural/ă. Așadar, de câte ori va fi posibil și necesar, rezultatele din acest studiu vor fi comparate cu cele ale anchetei precedente.

Descrierea tehnică a studiului și caracteristici socio-demografice ale respondenților

Categorii vizate. Sondajul a fost adresat artiștilor din toate disciplinele artistice (arte vizuale, literatură, teatru, dans, operă, muzică, industrii culturale și creative etc.) și lucrătorilor culturali (manageri culturali, mediatori culturali, tehnicieni, responsabili de comunicare din cultură etc.), care au cel puțin 18 ani și locuiesc sau au locuit în România.

Colectarea datelor. Studiul a fost realizat online între 02 octombrie 2021 și 20 ianuarie 2022 și a avut ca și respondenți persoane active în sectorul cultural, însumând un total de 213 chestionare valide.

Eșantionarea este una de conveniență, prin urmare nu putem pretinde o reprezentativitate statistică care să permită inferențe despre întregul sector cultural din România. Cu toate acestea, eșantionul este reprezentativ pentru o categorie de artiști și lucrători culturali care activează în orașele din România (în special București și Cluj-Napoca) în care există o efervescentă activitate culturală și care au studii superioare. Eșantionul permite o prezentare comparativă cu prima ediție a cercetării și evidențiază transformările recente în munca culturală aduse de pandemie și impactul acestora asupra muncii flexibile și, deseori, precare a respondenților.

Respondenții:

- 127 de artiști (60%) și 86 de lucrători culturali (40%). Similar cu 2019 când am avut 58% artiști și 42% lucrători culturali.
- Respondenții s-au identificat: 64% femei, 33% bărbați și 3% altceva. În 2019: 64% femei, 35% bărbați, 1% altceva.
- Media de vârstă de 39 ani (38 în 2019), cu un minim de 23 de ani și un maxim de 74 de ani, jumătate dintre respondenți au până în 37 de ani și cealaltă jumătate peste 37 de ani.
- 96% au studii universitare (87% universitare și 9% doctorale). În 2019, 94% aveau studii universitare.
- Asemănător cu 2019, principalele câmpuri în care sunt activi sunt managementul cultural, artele vizuale și ale spectacolului.
- 38% obțin venituri și din alte domenii artistice decât domeniul lor principal (41% dintre artiști și 35% dintre lucrătorii culturali). Această valoare este în scădere față de 2019 când era de 51%.
- Aproape jumătate din totalul de respondenți au poziții de conducere/management în domeniul lor (49%).

Eșantionul acestei cercetări, precum și cel al cercetării din 2019, au suprareprezentat persoanele din macroregiunile de dezvoltare 1 și 3 (în special datorită respondenților din regiunile de dezvoltare Nord-Vest și București-Ilfov). Pentru a putea compara rezultatele celor două studii am ales să ponderăm datele urmărind structura personalului din domeniul cultural la nivel de macroregiune, așa cum este ea furnizată de Institutul Național de Statistică pentru anii 2018 (în cazul primei cercetări) și 2020 (datele cele mai recente folosite pentru cercetarea actuală)². În plus, structura socio-demografică a acestui studiu este foarte asemănătoare cu cea din 2019, în special pe liniile majore care țin de distribuția pe ocupație, sex, vârstă și nivel de educație. Argumentele legate de distribuția geografică și cea socio-demografică

2 Este vorba de datele disponibile la capitolul A9: <http://statistici.insse.ro:8077/tempo-online/#/pages/tables/insse-table>. Ultima accesare: 16.02.2022.

sunt importante, deoarece oferă posibilitatea de comparare a rezultatelor între cele două momente din timp și între cele două categorii profesionale – artiști/e și lucrători/re culturali/e – care constituie obiectul de studiu. Un alt aspect esențial de avut în vedere pentru orice cititor, este că aici avem un eșantion de indivizi preponderent cu educație superioară (în proporție de 96%) foarte diferit, așadar, de populația generală a României, unde nici o cincime din total nu are educație superioară, conform Eurostat³.

II. CERCETAREA CALITATIVĂ PE BAZĂ DE FOCUS-GRUPURI

Abordarea calitativă a subiectului muncii în cultură la nivelul Municipiului Cluj-Napoca și a ZMC are scopul de a oferi răspunsuri elaborate pentru unele dintre întrebările de cercetare aferente obiectivelor 2 și 3 detaliate anterior. Astfel, pe de o parte, focus-grupurile facilitează o înțelegere mai aprofundată a unora dintre rezultatele anchetei în rândul artiștilor și lucrătorilor culturali, iar pe de o altă parte, contribuie la cunoașterea câmpului format din organizații independente și instituții publice din cultură.

Discuțiile de grup au fost ghidate de grile de întrebări care au urmărit explorarea a trei teme majore de discuție: descrierea modului în care munca se produce în prezent, a transformărilor pe care aceasta le-a suferit în contextul pandemiei, dar și în ultimii cinci ani, și descrierea nevoilor și așteptărilor pentru desfășurarea muncii în câmpul cultural în viitor, în condiții cât mai favorabile creșterii profesionale. Temele acoperă, la rândul lor, mai multe întrebări de cercetare aferente obiectivelor 2 și 3 propuse la începutul cercetării:

- > Care sunt condițiile de muncă în mediul public și privat/independent?
- > Care sunt condițiile necesare unui mediu favorizant pentru cultură? Ce tip de resurse mobilizează artiștii/lucrătorii culturali? Care este mărimea publicului/beneficiarilor? Câți angajați și colaboratori au?
- > Cum sunt apreciate condițiile actuale și dinamica din ultimii ani la nivel local? Care sunt factorii care au influențat transformările din sectorul cultural local?
- > Cum a afectat pandemia de COVID-19 activitatea artiștilor, organizațiilor culturale din sectoarele public, independent și organizatori de evenimente?
- > Cum evaluează artiștii și lucrătorii culturali munca proprie și care sunt perspectivele lor de viitor?
- > Care sunt nevoile și așteptările actorilor din mai multe sfere ale câmpului cultural pentru ca acesta să aibă un impact social mai mare și un viitor mai bun?

Din punct de vedere metodologic, cercetarea calitativă a presupus realizarea a trei focus-grupuri cu actori prezenți în câmpul cultural clujean. Acestea au fost organizate în funcție de categoria ocupațională de care aparțin participantele și participanții: (1) artiști independenți din sectorul public, precum și lucrători culturali, (2) persoane cu funcție de decizie din ONG-uri și din instituții publice și (3) persoane din industria de evenimente. În total, în perioada 2 decembrie 2021 - 6 ianuarie 2022, au fost intervievate 15 persoane, în cadrul unor întâlniri online desfășurate pe platforma Zoom, cu o durată medie de 110 minute.

3 https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=Educational_attainment_statistics#Level_of_educational_attainment_by_age. Ultima accesare: 27.01.2022

III. ANALIZA SECUNDARĂ A DATELOR

Dacă prin intermediul celor două anchete pe bază de chestionar și interviuri de grup (focus-grupuri) descrise anterior – ne-am propus să obținem perspective personale și subiective ale experților din diferitele fracțiuni ale câmpului cultural local, prin analiza secundară a datelor economice, atenția s-a mutat înspre obținerea unei cunoașteri nemijlocite de opiniile indivizilor. În acest context, demersul de cercetare a fost ghidat de următoarele trei întrebări majore de cercetare aferente Obiectivului 3: (1) *Care sunt actorii (organizații și instituții) din sectorul cultural local?*, (2) *Cum poate fi descris sectorul cultural clujean din perspectiva economică/financiară?* și (3) *Care sunt indicatorii și instrumentele optime pentru colectarea de date despre sectorul cultural local care să poată oferi o imagine adecvată asupra sectorului (dimensiune, profil, dinamici) și a impactului lui în comunitate?*

Într-o primă etapă, de conturare a unei imagini generale despre organizațiile și instituțiile din sectorul cultural, am consultat Strategia Integrată de Dezvoltare Urbană (SIDU) 2021-2030, care cuprinde informații atât despre sfera publică a sectorului, cât și despre cea independentă din Zona Metropolitană Cluj. Totodată, am completat aceste date cu cele conținute de Indexul persoanelor juridice fără scop patrimonial, din Registrul Național ONG – actualizate lunar pe site-ul Ministerului Justiției. Am cuprins în analiză următoarele tipuri de ONG-uri: asociații, fundații, federații și uniuni de la nivelul Municipiului Cluj-Napoca și a localităților rurale din Zona Metropolitană Cluj care activează în cultură.

Pentru cea de-a doua fază a analizei, care a avut ca scop descrierea sectorului cultural clujean din perspectivă economică/financiară, sursa principală de culegere a datelor a fost Ministerul Finanțelor Publice. Pentru a obține baze de date agregate privitoare la ONG-uri, am utilizat platforma data.gov.ro, unde sunt centralizate situațiile financiare depuse de organizațiile culturale pentru anul 2020 (raportare la 31 decembrie) la administrația fiscală. Diagnoza sectorului cultural realizată de Centrul Cultural Clujean pentru fundamentarea Strategiei Integrate de Dezvoltare Urbană (SIDU) a constituit un fundament pentru construirea eșantionului de organizații/instituții care au fost cuprinse în baza de date. În total, am obținut informații financiare actuale și valide despre 156 de organizații neguvernamentale și 9 instituții publice din domeniul culturii de la nivelul Zonei Metropolitane Cluj.

În ceea ce privește colectarea datelor despre sectorul cultural în mod curent în viitor, astfel încât să fie posibilă cunoașterea în timp real a câmpului, dar și a dinamicilor pe care acesta le dezvoltă, am consultat, în cadrul unui workshop metodologic, mai mulți specialiști – atât din domeniul culturii, cât și din cel al analizei statistice a datelor. Acesta a avut loc în luna iulie a anului 2021, iar rezultatele sale au fost consemnate într-un raport intern – o parte dintre ele fiind utilizate deja în cercetarea prezentă (după cum vom detalia în Capitolul 5), iar altele constituind puncte de plecare pentru demersuri ulterioare.

CAPITOLUL 3

MUNCA ARTIȘTILOR ȘI A LUCRĂTORILOR CULTURALI

Acest capitol analizează aspecte importante ale muncii în cultură. Are în vedere atât aspecte obiective ale sale, precum orele de muncă, veniturile, tipurile de contracte folosite sau sursele de sprijin mobilizate, cât și percepțiile lucrătorilor din domeniu legate de munca lor și de viitorul acestei munci.

REZULTATE PRINCIPALE

Tipuri de contracte:

- Contract de muncă, pe perioadă nedeterminată, cu normă întreagă, cu angajator din domeniul cultural, este utilizat cel mai adesea în sectorul public.
- Contractele cu normă redusă sau parțială sunt mai degrabă pe perioadă determinată și sunt ocupate de tineri.
- Cei fără contracte de muncă activează, în primul rând, pe baza unor contracte de drepturi de autor și apoi contract individual de prestări servicii (artiștii) sau firmă proprie (lucrătorii culturali).

Surse de sprijin:

- Venituri din alte activități sau sprijin financiar de la familie.
- Mai puțin de o cincime au economii proprii.
- O treime dintre cei fără contracte de muncă nu au asigurări de sănătate.
- Foarte mulți respondenți au activități plătite în afara artei: în educație, marketing și promovare
- Nu au putut negocia remunerația la contractele din ultimii ani și își reprezintă singuri interesele.

Ore de muncă:

- Cei mai mulți lucrează peste 40 de ore pe săptămână (45 în medie).
- Artiștii estimează că partea administrativă a muncii lor a crescut ca număr de ore în pandemie, iar cea creativă a scăzut.
- Venituri:
- În 2020 veniturile au scăzut, sub nivelul celor din 2017 și 2019, ca efect al pandemiei de Covid-19.
- Veniturile în populația generală sunt semnificativ mai mari decât cele ale respondenților.
- Aproape jumătate dintre respondenți spun că veniturile lor nu acoperă în mod corespunzător necesitățile.

Artiștii/artiste:

- Experiență medie de 13 ani de muncă în artă.
- Medie: 30 de ore pe săptămână pentru munca creativă și 14 ore pentru munca administrativă.
- Numărul de producții a scăzut în pandemie.
- În pandemie majoritatea nu au avut mobilități internaționale și forme de pregătire profesională.

Lucrătorii/lucrătoarele culturali/culturale:

- Experiență medie de 13 ani de muncă în artă.
- Cel mai adesea fac management cultural, comunicare și marketing cultural sau producție.
- În pandemie: scădere a numărului de proiecte și de organizații cu care au colaborat.
- În pandemie majoritatea nu au avut mobilități internaționale și forme de pregătire profesională.

Evaluarea muncii în cultură:

- Aspecte apreciate: cele care țin de creație și de public.
 - Aspecte problematice: cele de natură financiară.
 - Majoritatea declară că au o sănătate fizică și mentală mai proastă acum decât înainte de pandemie.
 - Percepția dominantă despre sectorul cultural: inechitabil și injust, cu mari probleme în a fi incluziv în termeni de gen.
-

ASPECTE CENTRALE

Acest capitol discută în manieră comparativă aspectele socio-economice ale muncii artiștilor și lucrătorilor culturali. Analiza se concentrează pe subcapitole care evidențiază tipurile de contracte și sursele de sprijin pe care respondenții le pot mobiliza, de puterea de negociere a contractelor, dar și pe orele de muncă prestate și veniturile aferente sau pe specificitățile muncii de artist și de lucrător cultural. Pandemia de Covid-19, cu efectele ei, este adusă aici în discuție prin comparație cu prima fază a studiului realizat în anul 2019.

Tipuri de contracte și surse de sprijin

Figura 1.
Lucrați cu contract de muncă?
(Artiști, N=127, % valide)

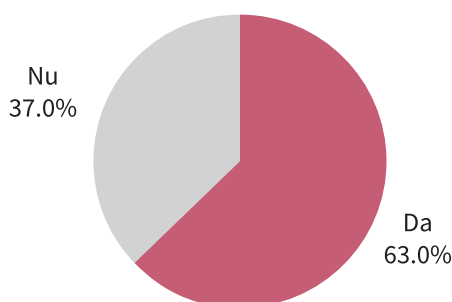
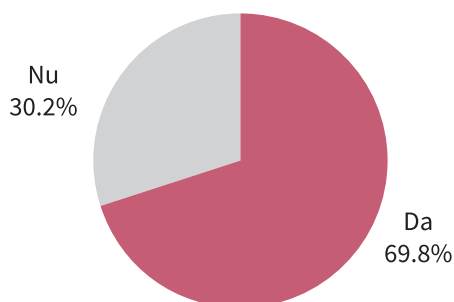


Figura 2.
Lucrați cu contract de muncă?
(Lucrători culturali, N=86, % valide)



Sursa: prelucrarea autorilor

Un prim aspect pe care chestionarul l-a avut în vedere este siguranța locului de muncă, înțelegându-se ca și prezența sau, dimpotrivă, lipsa unui contract de muncă. Din acest punct de vedere, lucrătorii culturali sunt într-o poziție mai bună decât artiștii, deoarece aproape 70% (43% la cercetarea din 2019) dintre ei lucrează cu contract de muncă, prin comparație cu artiștii, unde acest procent este de 63 (69% la cercetarea din 2018). Aparent, situația contractelor de muncă s-a îmbunătățit față de cercetarea din 2019 pentru artiști, dar nu și pentru lucrătorii culturali. Dacă luăm în considerare răspunsurile tuturor respondenților, 66% lucrează cu contract de muncă și au o vârstă medie de 40 de ani (39 de ani în 2019) și o vechime în munca plătită în cultură de aproximativ 12 ani (11 de ani în 2019). Cei care lucrează cu alte forme de contract au o vârstă medie de 38 de ani (37 de ani în 2019) și o vechime în munca plătită în cultură de aproximativ 9 ani (8 ani în 2019).

Datele din Tabelul 1 se referă doar la persoanele care au contract de muncă și schițează o comparație a acestor contracte între artiști/e și lucrători/e culturali/e. Primul aspect remarcabil este că cei mai mulți respondenți, fie că sunt artiști sau lucrători culturali, au contracte pe perioadă nedeterminată, cu normă întreagă, cu angajator din domeniul cultural, cel mai adesea în sectorul public. În plus, în comparația dintre artiști și lucrători culturali, artiștii care au contract de muncă par să fie într-o poziție mai bună, cu procente mai mari în zona de contracte sigure (perioadă nedeterminată, normă întreagă). Totuși, aceste diferențe nu sunt semnificative din punct de vedere statistic. O diferență care este semnificativă statistic, însă, apare la tipul de angajator, astfel că se pare că avem semnificativ mai mulți lucrători culturali cu angajatori din sectorul cultural prin comparație cu artiștii, prin urmare artiștii sunt adesea nevoiți să lucreze în alte sectoare, probabil din necesitatea de a-și câștiga traiul. De asemenea, diferențele dintre procentele de artiști/e și lucrători/e culturali/e care au angajatori din sectorul public sau privat nu prezintă semnificație statistică, spre deosebire de sectorul ONG care are un număr semnificativ mai mare de lucrători culturali decât de artiști.

Tabel 1. Descrierea contractelor de muncă: artiști și lucrători culturali

	ARTIȘTI (N=80, %valide)	LUCRĂTORI CULTURALI (N=60, %valide)
Contractul este	%	%
Pe perioadă nedeterminată	73%	67%
Pe perioadă determinată	27%	33%
Normă întreagă	86%	82%
Normă parțială	14%	18%
Angajatorul dvs. principal este	%	%
În sectorul cultural	58%	84%
În alte sectoare	42%	16%
Sectorul public	60%	53%
Sectorul privat	31%	21%
ONG	9%	26%

Sursa: prelucrarea autorilor

Când vine vorba de diferențe semnificative statistic, artiștii/ele care lucrează în sectorul cultural, au o vechime medie de muncă și de încasat venituri din cultură aproape duble comparativ cu cei care lucrează în alt sector. Totodată, artiștii cu contracte pe perioadă nedeterminată se consideră profesioniști de un număr de ani semnificativ mai mare și sunt mai în vârstă decât cei cu contracte pe perioadă determinată. Ca ipoteze interpretative, acest fapt poate însemna că artiștii mai tineri au acces mai greu la joburi sigure în sectorul cultural sau că sectorul cultural devine mai puțin atractiv pentru cei mai tineri. În plus, artiștii și artiste din sectorul ONG declară un număr semnificativ mai mare de ore de muncă pentru practica artistică și aspectele administrative asociate ei, dar și venituri mai mici, comparativ cu cei din sectoarele public sau privat.

Pentru lucrătorii/le culturali/le, diferențele semnificative statistic apar între sectoarele publice, private sau ONG. Mai precis, în sectorul ONG lucrează cei mai tineri angajați, cu cea mai mică vechime în muncă și care au câștiguri de cel mai puțin timp, când îi comparăm cu angajații din domeniul public sau privat. Totodată, acești angajați mai tineri au mai degrabă contracte pe perioadă determinată. Totuși, veniturile lucrătorilor culturali din sectorul ONG par mai mari decât cele din celelalte domenii, cu rezerva faptului că acesta nu este un rezultat semnificativ din punct de vedere statistic.

Tabel 2. Descrierea contractelor de muncă pentru toți respondenții: etapa 1 (2019) și etapa 2 (2021)

	Etapă 1 (N=160, %valide)	Etapă 2 (N=140, %valide)
Contractul este	%	%
Pe perioadă nedeterminată	69%	70%
Pe perioadă determinată	31%	30%
Normă întreagă	82%	84%
Normă parțială	18%	16%
Angajatorul dvs. principal este	%	%
În sectorul cultural	69%	69%
În alte sectoare	31%	31%
Sectorul public	53%	56%
Sectorul privat	26%	27%
ONG	21%	17%

Sursa: prelucrarea autorilor

Datele din Tabelul 2 propun o comparație a contractelor între cele două studii realizate în momente diferite, prima etapă în 2019 și cea de-a doua în 2021-2022. Se poate observa o remarcabilă stabilitate între cele două etape în special în discuția despre tipuri de contracte și sectoare în care sunt angajați respondenții. Aparent între cele două etape marcate de pandemia COVID-19, sectorul public a câștigat angajați (fie că sunt artiști sau lucrători culturali), iar sectorul non-guvernamental a pierdut. Aceste rezultate trebuie interpretate cu atenție, deoarece diferențele nu sunt semnificative din punct de vedere statistic. Așadar, discutăm mai degrabă de o stabilitate în timp a tipurilor de contracte de muncă, a sectoarelor și a domeniilor în care activează respondenții cu contract de muncă.

Chiar dacă în cercetarea din etapa a doua este vizibil că cei mai mulți respondenți, fie ei artiști sau lucrători culturali, au contracte pe perioadă nedeterminată și cu normă întreagă, analizele bivariate scot în evidență și tendința inversă în care cei care au contracte cu normă redusă sau parțială lucrează, mai degrabă, pe perioadă determinată. Un alt rezultat semnificativ arată că cel mai mare procent dintre cei care lucrează cu normă întreagă sunt în sectorul public (65%), iar cei mai mulți dintre cei cu normă parțială lucrează în sectorul privat (59%), din rațiuni fiscale. Apoi, cei mai mulți dintre cei care declară că lucrează în sectorul cultural, o fac în cel public (63%), iar dintre cei care lucrează în alte sectoare, cei mai mulți sunt în zona privată (68%).

Tabel 3. Atunci când veniturile dvs. din munca în cultură nu sunt suficiente, pe ce vă puteți baza⁴?

	ARTIȘTI (N=181, % valide)	LUCRĂTORI CULTURALI (N=145, % valide)
Beneficii de șomaj	4%	3%
Economii proprii	18%	16%
Sprijin financiar din partea familiei	23%	21%
Veniturile mele din alte activități	35%	27%
Veniturile partenerului/ei mele	11%	23%
Pe altceva	3%	3%
Pe nimic	6%	7%

Sursa: prelucrarea autorilor

În momentele mai complicate, când veniturile din cultură se dovedesc insuficiente, cei mai mulți respondenți⁵ declară că se pot baza, în primul rând, pe veniturile lor din alte activități sau pe un sprijin financiar de la familie sau partenerul/a de viață. Economii proprii au sub 20% dintre artiști și lucrători culturali și aproximativ 7% dintre aceștia nu se pot baza pe nimic în lipsa veniturilor din cultură, după cum reiese din Tabelul 3. Aceste aspecte sunt discutate pe larg în părțile următoare ale studiului, în care respondenții afirmă și confirmă nevoia de a ieși din domeniul culturii și de a-și suplimenta veniturile în alte zone pentru a putea avea un nivel de trai decent.

Tabel 4. Care sunt tipurile de contracte/forme de muncă pe care le folosiți⁶?

	ARTIȘTI (N=67, % valide)	LUCRĂTORI CULTURALI (N=44, % valide)
Contract drepturi de autor	42%	34%
Contract individual de prestări servicii	21%	16%
Firmă proprie	18%	32%
Persoană fizică autorizată/ Întreprindere individuală	13%	18%
Altceva	6%	-

Sursa: prelucrarea autorilor

4 Notă metodologică: răspuns multiplu în chestionar, astfel că am numărat de câte ori apare fiecare variantă de răspuns.

5 Notă metodologică: surse de sprijin în chestionar au avut răspuns multiplu; am numărat de câte ori apare fiecare astfel de sursă.

6 Notă metodologică: răspuns multiplu în chestionar, astfel că am numărat de câte ori apare fiecare variantă de răspuns.

În lipsa unui contract de muncă standard, cei mai mulți dintre artiști (42%) și dintre lucrătorii culturali (34%) activează pe bază de contracte de drepturi de autor, urmate de contract individual de prestări servicii în cazul artiștilor (21%) și de firmă proprie pentru lucrătorii în cultură (32%). Atât artiștii, cât și lucrătorii culturali care nu au contract de muncă, sunt nevoiți să folosească mai multe tipuri de contracte sau forme de muncă (în medie 1.4 contracte pentru artiști și 1.6 pentru lucrătorii culturali). Această necesitate este un rezultat al precarității muncii cu astfel de forme legale. Spre deosebire de rezultatele din 2018, în acest studiu firma proprie a devenit mai des folosită și PFA-urile mai puțin utilizate, din rațiuni ce țin de condiții fiscale mai puțin avantajoase, ca alternative la contractele standard de muncă.

Tabel 5. Aveți asigurare de sănătate?

	ARTIȘTI (N=51, % valide)	LUCRĂTORII CULTURALI (N=30, % valide)
Beneficiez de alte forme de asigurare de sănătate (ex. co-asigurat)	22%	17%
Plătesc pentru o asigurare privată de sănătate	8%	13%
Plătesc voluntar pentru asigurare publică de sănătate	33%	43%
Nu sunt asigurat	37%	27%

Sursa: prelucrarea autorilor

Asigurările de sănătate rămân un aspect extrem de problematic pentru cei/cele fără contract de muncă. Așadar, 37% dintre artiști (33% în eșantionul studiului din 2019) și 27% dintre lucrătorii culturali (35% în anul 2019) nu beneficiază de o asigurare de sănătate. Cei/cele care, totuși, au o asigurare, cel mai des aleg să contribuie voluntar în sistemul public sau beneficiază de alte forme de asigurări de sănătate (cel mai adesea ca și co-asigurați).

Poziții de putere și putere de negociere

Tabel 6. La câte contracte, din 2019 și 2020, au putut să își negocieze remunerația?

	ARTIȘTI (N=127, % valide)	LUCRĂTORII CULTURALI (N=86, % valide)
La toate	20%	13%
La majoritatea	14%	19%
La mai puțin de jumătate	20%	19%
La niciunul	46%	49%

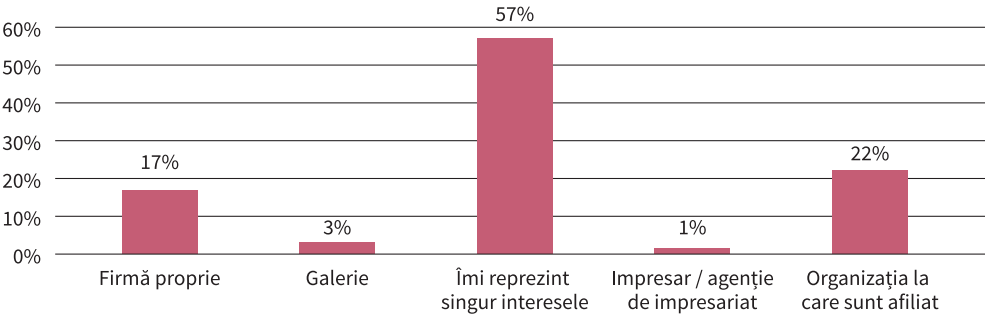
Sursa: prelucrarea autorilor

Tabel 7. La câte contracte au putut să își negocieze remunerația: etapa 1 și etapa 2 a studiului

	ETAPA 1 - 2019 (N=298, % valide)	ETAPA 2 - 2021 (N=213, % valide)
La toate	15%	17%
La majoritatea	27%	16%
La mai puțin de jumătate	16%	20%
La niciunul	42%	47%

Sursa: prelucrarea autorilor

Figura 3. Reprezentanți artiști(e)? (N=146, % valide)



Sursa: prelucrarea autorilor

Cei mai mulți respondenți, artiști și lucrători culturali, declară că în ultimii doi ani nu au putut să își negocieze remunerația la niciunul dintre contractele avute. Pentru artiști, acest rezultat este contextualizat de constatarea că cei mai mulți își reprezintă singuri/e interesele și doar unul din cinci se sunt reprezentați de organizația la care sunt afiliați/e. Prin urmare, o lipsă de organisme de reprezentare duce și la o putere scăzută de negociere a contractelor. În plus, dacă ne uităm la perioadă trecută între cele două studii care a fost marcată de pandemia actuală, observăm că a crescut proporția celor fără putere de negociere. Acest rezultat trebuie interpretat cu precauție, deoarece aici diferențele nu sunt semnificative statistic și pentru că rareori intră în atribuția angajaților pe perioadă nedeterminată să negocieze contracte și remunerația.

Tabel 8. Ați avut vreo activitate plătită în afară de activitățile dvs. din domeniul artei? Etapa 1 și Etapa 2

	ETAPA 1 - 2019 (N=298, % valide)	ETAPA 2 - 2021 (N=213, % valide)
Da	47%	45%
Nu	53%	55%

Sursa: prelucrarea autorilor

7 Notă metodologică: răspuns multiplu în chestionar, astfel că am numărat de câte ori apare fiecare variantă de răspuns.

Majoritatea persoanelor chestionate spun că nu au avut activități plătite în afara artei, iar tendința nu se schimbă semnificativ între cele două etape ale studiului, așadar impactul pandemiei de COVID-19 pe această dimensiune nu este unul semnificativ. Dintre cei care au avut, totuși, astfel de activități cei mai mulți/multe au ales zona educațională, urmată de cea de marketing și promovare pentru a-și folosi aptitudinile creative și tehnice.

Ore de muncă și venituri: toți respondenții

- Media orelor de muncă lucrate, în și în afara artei, este de aproape 45 de ore pe săptămână.
- 25% (în scădere comparativ cu 31% în 2018) dintre cei chestionați lucrează mai puțin de 40 de ore pe săptămână (media este de aprox. 19 ore pe săptămână.)
- 26% (în creștere de la 22% din 2019) lucrează 40 de ore pe săptămână.
- 49% (47% în 2019) lucrează mai mult de 40 de ore pe săptămână (în medie 60 ore pe săptămână).
- Pentru anul 2020, cei care acum lucrează sub 40 de ore pe săptămână raportează câștiguri de 20992 lei pe an, deci o medie de 1749 lei pe lună, foarte asemănătoare cu cea din prima etapă a cercetării, când valoarea era de 1742 lei lunar.
- Respondenții care lucrează acum 40 de ore pe săptămână au un venit mediu de 33849 lei pe an, deci o medie de 2821 lei pe lună, care este foarte asemănătoare cu 2829 lei, cât era în cercetarea din 2019.
- Persoanele care acum lucrează mai mult de 40 de ore pe săptămână declară un venit mediu pe an de 31711 de lei. Prin urmare, o medie de 2643 lei pe lună, peste valoarea de 2470 de lei din 2019.

O privire de ansamblu asupra orelor de muncă și a legăturii acestora cu veniturile, evidențiază o serie de lucruri îngrijorătoare. În primul rând, majoritatea celor din cultură lucrează peste 40 de ore pe săptămână, la fel ca în cercetarea anterioară. Apoi, vedem o remarcabilă stabilitate în timp a veniturilor în funcție de orele de muncă. Acest aspect este problematic, deoarece vorbim de o comparație a veniturilor tuturor respondenților între 2017 (în etapa cu datele strânse în 2018 a cercetării persoanele au fost chestionate despre veniturile lor din anul anterior) și 2020. Creșterile, acolo unde există, sunt foarte mici iar asta, în condițiile unei inflații crescute, înseamnă de fapt, o putere de cumpărare mai scăzută în perioada de pandemie SARS-Cov-2. În cele două cercetări, pentru toate persoanele chestionate, diferențele de venituri exprimate în funcție de numărul de ore lucrate, nu sunt semnificative statistic.

Ore de muncă și venituri: artiștii/artistele

- Media orelor de muncă lucrate, în și în afara artei, de către artiști/artiste este de 44 de ore pe săptămână.
- 26% (în scădere comparativ cu 36% în 2018) dintre cei chestionați lucrează mai puțin de 40 de ore pe săptămână (media este de 18 ore pe săptămână).
- 23% (22% în 2019) lucrează 40 de ore pe săptămână.
- 52% (în creștere de la 42% în 2018) lucrează mai mult de 40 de ore pe săptămână (media este de 59 ore pe săptămână).
- Pentru anul 2020, artiștii/le care acum lucrează sub 40 de ore pe săptămână raportează în medie câștiguri de 15183 lei pe an. Asta înseamnă o medie de 1265 lei pe lună, deci mai puțin față de etapa anterioară, când câștigau 1588 lei lunar.
- Artiștii/le care lucrează acum 40 de ore pe săptămână au un venit mediu de 38074 lei pe an, deci o medie de 3174 lei pe lună, așadar mai mică decât 3287 de lei, valoarea din cercetarea anterioară.
- Artiștii/le care acum lucrează mai mult de 40 de ore pe săptămână declară un venit mediu pe an de 35322 de lei, așadar o medie lunară de 2944 lei, mai mare decât 2230 de lei, cât era media în 2019.

Constatările despre toate categoriile de respondenți se aplică și artiștilor/artistelor. Ne referim aici în special la cea care vorbește despre un număr ridicat de artiști care lucrează un număr însemnat de ore pe săptămână, mult peste standardul de 40 de ore. Util de observat aici este și media veniturilor celor care lucrează mai puțin de 40 de ore pe săptămână care nu ajunge la nivelul salariului minim pe economie, care în 2020 era de 1346 lei pentru cei fără studii superioare și 1413 lei pentru persoanele cu studii superioare. În plus, această categorie de artiști pare că a fost mai afectată de pandemia actuală, prin venituri mai mici comparativ cu prima etapă a studiului.

Ore de muncă și venituri: lucrătorii/le culturali/e

- Media orelor de muncă lucrate, în și în afara artei, de către lucrătorii culturali este de 45 de ore pe săptămână.
- 24% (tot 24% în 2019) dintre cei chestionați lucrează mai puțin de 40 de ore pe săptămână (media este de aproximativ 19 ore pe săptămână).
- 29% (în creștere de la 22% din 2019) lucrează 40 de ore pe săptămână.
- 45% (în scădere de la 54% în 2019) lucrează mai mult de 40 de ore pe săptămână (media este de 63 ore pe săptămână).
- Pentru anul 2020, lucrătorii/le culturali/e care acum lucrează sub 40 de ore pe săptămână raportează în medie câștiguri de 29964 lei pe an. Asta înseamnă o medie de 2497 lei pe lună, adică mai mult față de 2019, când câștigau 2081 lei lunar.
- Lucrătorii/le culturali/e care lucrează acum 40 de ore pe săptămână au un venit mediu de 29023 lei pe an, deci o medie de 2419 lei pe lună, ceva mai mare decât 2224 de lei din cercetarea anterioară.
- Lucrătorii/le culturali/e care lucrează mai mult de 40 de ore pe săptămână au un venit mediu pe an de 25670 de lei, așadar o medie lunară de 2139 lei, mai redusă decât 2729 lei, media în 2019.

Ca și anterior, în cazul lucrătorilor culturali, cea mai des întâlnită situație este cea a celor care lucrează mai mult de 40 de ore pe săptămână. Spre diferență de artiști, această categorie a înregistrat scăderi de venituri în perioada de pandemie. Aparent, această constatare nu este validă în cazul lucrătorilor culturali care lucrează 40 de ore sau mai puțin săptămânal. Aceste observații trebuie contextualizate și puse în legătură cu puterea de cumpărare din perioada actuală.

Ore de muncă și venituri: poziții de conducere

- Aproape jumătate dintre persoanele chestionate au poziții de conducere (49%).
- Media orelor de muncă lucrate, în și în afara artei, a persoanelor cu poziții de conducere este de 47, iar a celor fără poziții de conducere este de 42 ore pe săptămână.
- Media veniturilor anuale în 2020 a celor cu poziții de conducere este de 25791 lei, prin urmare, o medie lunară de 2149 lei, mult sub cea din cercetarea din 2019 care era de 3324 lei lunar.
- Media veniturilor anuale a celor fără poziții de conducere este de 33111 lei, prin urmare, o medie lunară de 2759 lei, semnificativ mai mare decât cea din studiul din 2019 care era de 1770 lei lunar.

Persoanele cu poziții de conducere au pierdut semnificativ din venituri în pandemie, iar cei fără poziții de conducere au câștigat. Diferențele de venituri în 2020 dintre cei cu și cei fără poziții de conducere nu sunt semnificative statistic.

Artiștii estimează, cel mai adesea, că partea administrativă a muncii lor a crescut sau a rămas la fel în perioada de pandemie (după 2019), și partea creativă s-a redus ca proporție. Pentru artiști, acest fapt înseamnă o încercare de a găsi resurse administrative pentru a-și putea continua munca creativă puternic afectată de pandemie. Aceste aspecte, împreună cu lipsa de suport public adecvat, cu lipsa de infrastructură culturală și cu accesul limitat la infrastructura publică, după cum arată și Radu și Șuteu (2020), duc la adâncirea precarității în sectorul cultural.

Evaluarea veniturilor din munca în cultură

Tabel 9. Evoluția veniturilor nete anuale ale respondenților (artiști și lucrători culturali) în pandemie COVID-19.

	TOȚI (N=213)		ARTIȘTI (N=127)		LUCRĂTORI CULTURALI (N=86)	
	Medie (Ab. Std)	Mediana	Medie (Ab. Std)	Mediana	Medie (Ab. Std)	Mediana
2019	31804 (54248)	20000	32319 (65355)	15000	31040 (31574)	25053
2020	29545 (64906)	18199	30773 (81861)	11622	27722 (24340)	25471

Sursa: prelucrarea autorilor

Indiferent de categoria de respondenți, efectele pandemiei de COVID-19 au devenit foarte vizibile în 2020 când veniturile au scăzut semnificativ în comparație cu 2019. Așadar, pentru toți respondenții vedem o scădere de aproape 9% a veniturilor între 2019 și 2020. Pentru artiști, scăderea este de 5%, iar pentru lucrătorii culturali de 11%. Dacă transformăm aceste valori în medii lunare, în 2019 persoanele chestionate aveau un venit net de 2650 lei (2693 lei artiștii și 2587 lei lucrătorii culturali), iar în 2020 toți respondenții aveau o medie lunară de 2462 lei (2564 lei artiștii și 2310 lei lucrătorii culturali). Dintr-o altă perspectivă, în 2019 jumătate dintre respondenți câștigau până în 20000 lei anual, iar cealaltă jumătate mai mult. În 2020, 50% din persoanele chestionate aveau venituri de până în 18199 lei pe an.

Tabel 10. Compararea veniturilor nete lunare ale respondenților cu cele generale pe România și cu cele specifice din domeniul cultural

	RESPONDENȚI (N=213)	POPULAȚIE GENERALĂ ROMÂNIA	ACTIVITĂȚI DE SPECTACOLE, CULTURALE ȘI RECREATIVE
	Medie	Medie	Medie
2019	2650 lei	2986 lei	2587 lei
2020	2462 lei	3217 lei	2723 lei

Sursa: prelucrarea autorilor a datelor din anchetă și de la Institutul Național de Statistică

Situația este una nefastă pentru aceste categorii ocupaționale, dacă o situăm în context. Astfel, pentru anul 2019, Institutul Național de Statistică (INS)⁸ raportează un venit net mediu lunar de 2986 de lei pentru populația generală, deci mai mare decât cel identificat în eșantion (dar diferența nu este semnificativă statistic), iar pentru 2020 venitul net lunar mediu este de 3217 lei, semnificativ statistic mai mare decât cel din eșantionul nostru. Dacă facem comparația cu datele furnizate de INS pentru cei care activează în zona de activități de spectacole culturale și recreative, aflăm că această categorie avea un venit net pe lună de 2587 de lei în 2019, ceva mai scăzut decât cel din eșantionul acestui studiu (dar nu semnificativ din punct de vedere statistic), iar în 2020 de 2723 lei, mai mare decât ce am obținut în cercetarea actuală (dar, din nou, diferența nu este semnificativă statistic). Comparația cu cei care au CAEN în zona de activități de spectacole, culturale și recreative trebuie interpretată cu precauție, deoarece această grupă cuprinde, pe lângă ocupațiile culturale și pe cele din zona de jocuri de noroc sau pe cele sportive.

Alternativ, în cazul în care comparăm la nivel regional și luăm ca reper zona București-Ilfov și județul Cluj (locurile de unde vin cei mai mulți respondenți) din datele furnizate de INS⁹ aflăm că în 2019 venitul mediu lunar pentru regiunea București-Ilfov a fost de 3924 lei (4068 doar pentru municipiul București), iar în 2020 a fost de 4263 lei (4408 lei pentru municipiul București). Pentru județul Cluj, salariul mediu net lunar în 2019 a fost de 3449 lei și 3744 în 2020. Toate aceste valori sunt mai ridicate decât cele din eșantionul prezentului studiu. Este important de avut în vedere că eșantionul acestui studiu este mult mai educat decât populația generală, dar veniturile lui sunt mai reduse.

În cazul în care dorim să comparăm evoluția veniturilor respondenților noștri între cele două cercetări și în același timp să controlăm nivelul inflației putem să folosim un deflator. Alegem, în acest sens, unul propus de Banca Mondială și anume Purchasing Power Parity (PPP) un deflator spațial cu valori anuale care permite comparații între țări, dar și în timp¹⁰. Metodologic, vom împărți veniturile respondenților la valoarea anuală de referință pentru fiecare an de interes (2017, 2019 și 2020) și rezultatele ne vor prezenta evoluția puterii de cumpărare a persoanelor chestionate, deoarece va fi eliminat astfel efectul diferențelor de preț din cele trei momente din timp. Rezultatele acestei analize se regăsesc în Tabelul 11.

⁸ Fișierul de referință de la Institutul Național de Statistică este FOM106F.

⁹ Fișierul de referință de la Institutul Național de Statistică este FOM106E.

¹⁰ Detalii se pot găsi aici: <https://data.worldbank.org/indicator/PA.NUS.PPP>. Ultima actualizare a datelor a avut loc pe 15.02.2022. Ultima accesare: 17.02.2022

Tabel 11. Evoluția veniturilor nete anuale ale respondenților (artiști și lucrători culturali) după controlul inflației.

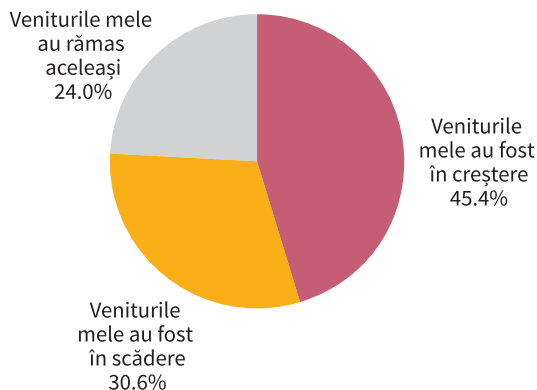
	VENITURI ANUALE	
	Media trunchiată*	Mediana
2017 (N=298)	14483 lei	14458 lei
2019 (N=213)	15266 lei	11671 lei
2020 (N=213)	13880 lei	10679 lei

Sursa: prelucrarea autorilor

*Notă metodologică. Media trunchiată presupune eliminarea celor mai mari și mai mici 5% dintre valori. A fost aleasă această variantă pentru a elimina cazurile extreme de venituri (de ex. pentru 2017 există o valoare extremă a veniturilor ce ridică foarte mult media). Dacă nu controlam valorile extreme, mediile anuale erau următoarele: 2017 - 20028 lei, 2019 - 18560 lei și 2020 - 17337 lei.

Datele din Tabelul 11 fac comparative veniturile obținute de artiști și lucrători culturali în 2017 (așa cum reies din prima etapă a studiului pe date culese în 2018), 2019 și 2020 ținând cont de evoluția puterii de cumpărare (a inflației). Se poate observa o creștere a veniturilor respondenților în perioada pre-pandemică, între 2017 și 2019. Această creștere este urmată de o scădere importantă a veniturilor în 2020, generată de situația pandemică. Practic, veniturile în 2020 au scăzut sub nivelul celor din 2017. Detaliat, în 2020 avem o scădere cu aproape 5% a veniturilor comparativ cu 2017 și cu 10% față de 2019. Această scădere este vizibilă și în discursul artiștilor și lucrătorilor culturali care aveau idei, proiecte și energie creativă în 2019 și ale căror planuri și surse de venit s-au prăbușit în 2020 (după cum va reieși din interviurile de grup prezentate în capitolul următor). Valorile mediane nuanțează tabloul veniturilor și arată că în 2017, cele mai mici 50% dintre venituri erau mai ridicate decât în 2019 și 2020. Prin urmare, cei cu venituri mai scăzute au fost afectați cel mai puternic financiar de criza generată de pandemia de COVID-19.

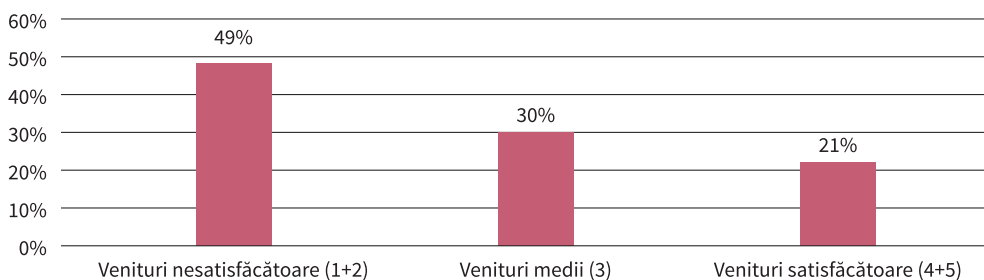
Figura 4. Dacă vă uitați la evoluția veniturilor dvs. artistice din ultimii patru ani, care este cea mai potrivită afirmație pentru situație dvs.? (N=213, % valide)



Sursa: prelucrarea autorilor

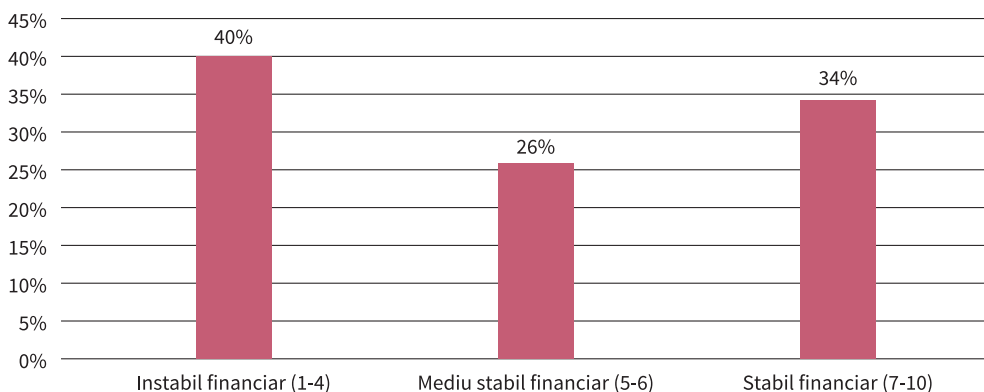
Figura 4 folosește percepția persoanelor chestionate legate de veniturile lor în ultimii patru ani și arată că pentru majoritatea veniturile au crescut, lucru adevărat în valori absolute, dar nu neapărat și ca putere de cumpărare. Nu trebuie scăpat din vedere și procentul important (aproape 31%) care spun că veniturile lor au fost în scădere. Imaginea poate să fie completată de rezultatul care arată că 49% dintre respondenți spun că veniturile lor nu acoperă în mod satisfăcător necesitățile lor și de 22% care, la celălalt capăt de scală, spun că veniturile lor sunt suficiente pentru nevoile avute, restul de respondenți fiind într-o zonă mijlocie, între aceste două păreri. Mai mult, când au fost rugați să se plaseze pe o scală de stabilitate financiară de la 1 (instabil financiar) la 10 (stabil financiar), 40% din respondenți sunt în zona instabilă financiar (primele 4 niveluri ale scalei), 26% în zona mijlocie și 34% într-o zonă de stabilitate mai ridicată (ultimele patru niveluri ale scalei).

Figura 5. Considerați că veniturile dvs. acoperă în mod satisfăcător necesitățile pe care le aveți? Evaluați pe o scală de la 1 (venituri nesatisfăcătoare) la 5 (venituri satisfăcătoare). (N=213, % valide)



Sursa: prelucrarea autorilor

Figura 6. Pe o scală de la 1 (instabil financiar) la 10 (stabil financiar) cum ați aprecia situația dvs. financiară? (N=213, % valide)



Sursa: prelucrarea autorilor

Munca specifică artistelor și artiștilor

Tabel 12. Cum au evoluat munca creativă și administrativă în perioada pre-pandemie (inclusiv 2019) prin comparație cu perioada de pandemie pentru artiști?

	ARTIȘTI (N=127, % valide)	
	Munca creativă	Munca administrativă
A crescut ca proporție în pandemie	35%	33%
A rămas la fel	21%	36%
A scăzut ca proporție în pandemie	44%	31%

Sursa: prelucrarea autorilor

Tabel 13. Ați desfășurat în 2020 următoarele activități și ați fost recompensat pentru asta? (N=127, % valide)

	Nu am făcut	Da, dar nu am primit nicio compensație	Da și mi-au fost compensate doar cheltuielile	Da și mi-a fost remunerată prestația
Cercetare, prospectare concept	40%	40%	3%	17%
Producție	36%	23%	6%	35%
Expoziție/reprezentare/prezentare publică	44%	28%	2%	26%
Formare/pregătire profesională	48%	39%	4%	9%
Cursuri, promovare, publicitate	55%	31%	3%	11%
Mobilități internaționale (prezentări, rezidențe în străinătate)	86%	7%	4%	3%
Lucrări realizate din proprie inițiativă	30%	46%	10%	14%
Lucrări realizate la comandă din partea unor instituții/organizații/companii	49%	15%	2%	34%

Sursa: prelucrarea autorilor

Pentru artiști, perioada de pandemie actuală, comparativ cu perioada anterioară pre-pandemică, a adus mai multă muncă administrativă și mai puțină muncă creativă. Totodată, în 2020 un procent foarte mare dintre artiști/e nu a avut mobilități internaționale (86%). Desigur că acest aspect este imputabil situației de pandemie globală, dar și în cercetarea din 2018 cel mai mare procent a fost în dreptul celor care nu au făcut astfel de mobilități (64%). Din nou, similar cu studiul din 2018, nici în cel prezent foarte mulți dintre artiști nu au beneficiat de diverse forme de pregătire profesională sau cursuri. Aceste lucruri pot să aibă un impact negativ pe termen lung în viața lor profesională. Cei mai mulți artiști au făcut și au fost remunerați pentru lucrări realizate la comandă sau pentru producție și au realizat, fără a fi remunerați, lucrări din propria inițiativă, precum și cercetare sau prospectare pentru un concept.

Diversele cifre care au scopul de a caracteriza munca artiștilor scot în evidență profesioniști care au experiență mai mare de 13 ani de muncă în artă, dar a căror număr de producții a scăzut între 2019 și 2020 și care alocă o medie de aproximativ 30 de ore pe săptămână doar muncii creative din arta lor și încă 14 ore pentru aspectele administrative ale muncii lor din cultură. Valoarea mediană este, de asemenea, importantă în discuție, mai ales pentru variabila de ore totale de muncă. Așadar, 50% dintre artiști/e lucrează până în 45 de ore pe săptămână și încă 50% peste această valoare. Valorile modale scot în evidență faptul că cei mai mulți artiști declară experiențe vaste de muncă în domeniu și 40 de ore de muncă pe săptămână. Abaterile standard sunt, în general, sub nivelul mediilor și asta sublinează distribuții destul de omogene. Unde au valori mai mari ca și media, la numărul de producții sau la numărul de ore pentru sarcini administrative, evidențiază o eterogenitate mai ridicată a răspunsurilor și o realitate în care artiștii produc lucrări în ritmuri diferite – explicabil și prin faptul că în eșantion avem reprezentanți din diverse domenii artistice – și dedică mai mult sau mai puțin timp activităților administrative.

Tabel 14. Munca artiștilor în cifre (N=127, valori valide)

	Medie (Ab. Std)	Mediană	Valoare modală
Dacă ar fi să vă evaluați profesional pe o scală de la 1 (debutant) la 5 (recunoscut) unde credeți că vă situați?	3.4 (1.2)	4	4
De câți ani vă considerați artist profesionist?	13.1 (10.9)	10	20
De câți ani aveți un venit din munca de artist?	11.5 (10.4)	9	10
Câte producții artistice ați finalizat în 2019?	16.7 (32.3)	5	2
Câte producții artistice ați finalizat în 2020?	11.7 (24.0)	4	2
Ore de muncă săptămânală în și în afara artei	44.2 (20.8)	45	40
Ore de muncă săptămânală pentru practica artistică/culturală	30.4 (20.6)	30	40
Ore de muncă săptămânală pentru sarcini administrative	13.7 (18.4)	8	5

Sursa: prelucrarea autorilor

Munca specifică lucrătoarelor și lucrătorilor în cultură

Tabel 15. Munca principală a lucrătorilor culturali constă în? (N=103, % valide)

Atragere de fonduri	6%
Comunicare/marketing cultural	23%
Management cultural	40%
Producție	16%
Suport tehnic	8%
Altceva	8%

Sursa: prelucrarea autorilor

Întrebați fiind despre conținutul muncii lor, lucrătorii/le culturali/e spun că cel mai adesea fac management cultural (40%), urmat de comunicare și marketing cultural (23%) și de producție (16%). Este important de reținut că aceste tipuri de munci nu sunt exclusive, ci de multe ori se completează una pe alta ca activități recurente ale acestor respondenți.

Tabel 16. Ați desfășurat în 2020 următoarele activități și ați fost recompensat pentru asta? (N=86, % valide)

	Nu am făcut	Da, dar nu am primit nicio compensație	Da și mi-au fost compensate doar cheltuielile	Da și mi-a fost remunerată prestația
Cercetare, prospectare concept	27%	38%	7%	28%
Producție	38%	18%	7%	37%
Expoziție/reprezentare/prezentare publică	39%	24%	7%	30%
Formare/pregătire profesională	61%	25%	4%	10%
Cursuri, promovare, publicitate	58%	18%	9%	15%
Mobilități internaționale (prezentări, rezidențe în străinătate)	82%	7%	7%	4%
Proiecte inițiate de mine	37%	29%	6%	28%
Proiecte ale altora la care am contribuit	27%	28%	7%	38%

Sursa: prelucrarea autorilor

La fel ca și în cazul artiștilor, lucrătorii culturali, cel mai adesea, nu reușesc să aibă mobilități internaționale, formare sau pregătire profesională și nici cursuri, promovare sau publicitate. În 2020 au fost remunerați în special pentru proiecte ale altora la care au lucrat și pentru producție. Mai mult, au făcut o serie de lucruri pentru care nu au primit compensație precum sunt părțile de cercetare și prospectare de concept sau proiectele inițiate de ei/ele sau de alte persoane sau pregătire profesională. Într-o altă logică, aflăm că mulți lucrează în cultură de aproape 13 ani și au avut o scădere a numărului de proiecte la care au lucrat și a numărului de organizații cu care au colaborat între 2019 și 2020.

Tabel 17. Munca lucrătorilor culturali în cifre (N=86, valori valide)

	Medie (Ab. Std)	Mediană	Valoare modală
Dacă ar fi să vă evaluați profesional pe o scală de la 1 (debutant) la 5 (recunoscut) unde credeți că vă situați?	3.8 (1.2)	4	5
De câți ani lucrați în cultură?	12.7 (9.3)	10.6	6
De câți ani aveți un venit din munca în cultură?	11.4 (8.3)	8	2
La câte proiecte ați lucrat în 2019?	11.2 (23.7)	5	5
La câte proiecte ați lucrat în 2020?	6.2 (9.4)	4	2
Cu câte organizații ați colaborat/lucrat în 2019?	7.8 (11.0)	3	1
Cu câte organizații ați colaborat/lucrat în 2020?	4.7 (5.5)	2	2
Ore de muncă săptămânală în cultură și în alte domenii	45.4 (21.0)	40	40

Sursa: prelucrarea autorilor

EVALUAREA GENERALĂ A MUNCII ÎN CULTURĂ

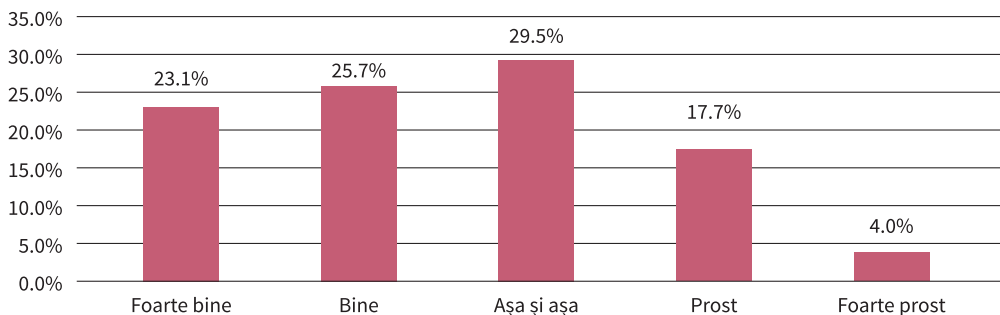
Tabel 18. Evaluare muncă în cultură (N=213, % valide)

	Dezacord	Așa și așa	Acord	NȘ
Viața de artist/lucrător cultural este mai grea decât am crezut la începutul carierei	20%	24%	54%	2%
Aspectele creative ale muncii mă motivează	4%	14%	80%	1%
Aprecierea și contactul cu publicul mă motivează	7%	19%	72%	2%
Incertitudinea financiară în domeniul artistic este mare	7%	16%	76%	1%
Nu cunosc oamenii potriviți pentru a obține contracte	32%	28%	36%	4%
Ar trebui să existe standarde minime de remunerare a muncii artistice și culturale	10%	10%	76%	4%
Sunt adesea epuizat/ă sau copleșit/ă de munca mea	25%	17%	56%	2%

Sursa: prelucrarea autorilor

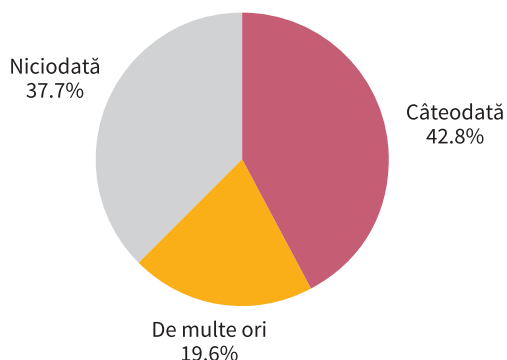
Aspectele prezentate în Tabelul 18 au rolul de a caracteriza munca în cultură ca întreg. Găsim procente mari de acord a persoanelor chestionate cu aspecte care țin de conținutul muncii care este motivant, mai exact creativitatea muncii (80%) și contactul cu publicul (72%). Totodată, o suținere mare o primesc afirmațiile care tratează partea financiară a muncii și vorbesc despre incertitudinea mare în muncă (76%) și despre necesitatea existenței unor standarde minime de remunerare a muncii în cultură, lucru care strânge opiniile favorabile a 76% din respondenți. Alte două afirmații care strâng peste 50% din opțiunile pentru “acord” sunt cele legate de dificultățile pe care munca în această zonă le aduce. Cu alte cuvinte, 56% dintre respondenți ajung adesea copleșiți/e și epuizați/e de munca lor, iar 54% spun că viața de muncitor în cultură este mai grea decât credeau la începutul carierei. Se mai poate adăuga și faptul că cei mai mulți/multe sunt de acord cu afirmația conform căreia nu cunosc persoanele potrivite pentru a obține contracte. Toate aceste răspunsuri conturează o imagine generală asupra muncii în cultură, în care aspectele artistice care țin de creație și public sunt foarte apreciate și dau energia de a continua celor din domeniu, pe de o parte. Pe de altă parte, aspectele financiare constituie o problemă perpetuă. Luate împreună, aceste aspecte ale muncii în cultură produc dificultăți și întind rezistența fizică și psihică a celor care muncesc și, mai mult, favorizează o cultură a muncii care, uneori, duce la epuizare.

Figura 7. Cât de bine îmbinați cariera dvs. actuală cu viața personală și cu viața de familie? (N=213, % valide)



Sursa: prelucrarea autorilor

Figura 8. Există momente în care vă gândiți să vă schimbați cariera sau să renunțați la munca în cultură? (N=213, % valide)



Sursa: prelucrarea autorilor

Lucrurile discutate sunt confirmate și de procentele din Figura 8 care arată că 43% dintre persoanele intervievate declară că uneori se gândesc la o schimbare de carieră sau să renunțe la acest domeniu cultural și încă 20% au acest gând de multe ori. Dacă ne uităm comparativ, cei mai mulți dintre artiști (44%) declară că nu se gândesc niciodată la o schimbare de carieră, dar cei mai mulți dintre lucrătorii culturali (47%) câteodată au în vedere această posibilitate. Totodată, procentul lucrătorilor culturali (28%) care spun că se gândesc la asta acest aspect de multe ori este mai mare decât al artiștilor care declară același lucru (15%). Un aspect pozitiv este că aproape 49% dintre cei întrebați spun că își îmbină bine și foarte bine viața personală cu cea de muncă. Totuși, o cincime dintre ei nu reușesc acest lucru.

Figura 9. Cum simțiți că a evoluat sănătatea dvs. fizică dacă comparați perioada pre-pandemie cu cea pandemică actuală? (N=213, % valide)

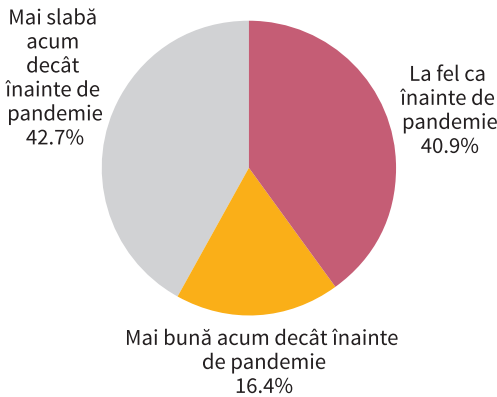
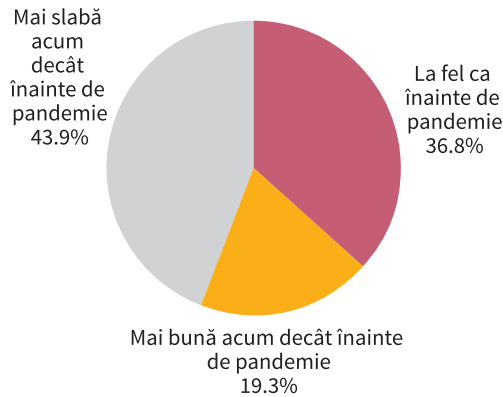


Figura 10. Cum simțiți că a evoluat sănătatea dvs. mentală dacă comparați perioada pre-pandemie cu cea pandemică actuală? (N=213, % valide)



Sursa: prelucrarea autorilor

Discuția despre sănătatea fizică și mentală a respondenților în perioada actuală prin comparație cu perioada de pandemie conturează o imagine destul de sumbră în care majoritatea declară că acum au o sănătate fizică mai scăzută (43%), dar și o sănătate mentală mai slabă (44%). Sub 20% dintre respondenți se simt mai bine acum decât înainte de pandemie, din punct de vedere fizic și mental.

Tabel 19. Caracterizarea sectorului cultural din România (N=213, % valide)

	În foarte mică și mică măsură	Oarecum	În mare și foarte mare măsură
Echitabil/just	77%	20%	3%
Incluziv	59%	31%	10%
Oferă drepturi egale pentru bărbați și femei	32%	43%	25%

Sursa: prelucrarea autorilor

Ultimul tabel caracterizează, în opinia persoanelor chestionate, sectorul cultural în termeni nefavorabili. Percepția dominantă despre acesta creionează schița unui sector inechitabil și injust și care are mari probleme în a fi incluziv. Totodată, e văzut ca oferind drepturi egale pentru bărbați și pentru femei doar într-o oarecare măsură. Aceste afirmații se mențin indiferent dacă vorbim cu femei sau bărbați, artiști sau lucrători culturali. Singura diferență vizibilă, la limita semnificației statistice, este că bărbații cred în măsură mai mare decât femeile că sectorul cultural din România oferă drepturi egale pentru ambele genuri.

CAPITOLUL 4

TRANSFORMĂRI ALE MUNCII ÎN CULTURĂ. RESURSE ȘI NEVOI

Acest capitol descrie perspectiva mai multor tipuri de actori în câmpul cultural clujean, cu privire la modul de desfășurare a muncii lor. Totodată, sunt aduse în discuție transformări recente ale acesteia generate de contextul pandemic actual, transformări anterioare, precum și o serie de nevoi și așteptări pentru viitorul muncii la nivelul Municipiului Cluj-Napoca și a Zonei Metropolitane Cluj.

REZULTATE PRINCIPALE

Când vorbesc despre condițiile actuale de muncă în sectorul cultural local, artiștii și lucrătorii culturali, precum și cei care fac parte din ONG-uri, subliniază aspectele care le îngreunează activitatea: distribuția inegală a timpului de muncă în timpul zilelor, dar și pe parcursul unui an; stări de suprasolicitare în unele perioade și insecuritatea financiară generalizată; dar și incertitudine legată de accesul la servicii de bază (asigurare de sănătate, posibilitatea unui împrumut bancar etc.).

Perspective mai puțin îngrijorătoare vin din partea reprezentanților instituțiilor publice de cultură de la nivel local și a celor din industria de evenimente, care deși redau unele greutăți pe care le întâmpină în activitățile lor (personal insuficient, cheltuieli de întreținere ale instituției crescute, bugete limitate etc.), menționează și câteva aspecte pozitive ale muncii (siguranța locului de muncă, planuri de dezvoltare/cresștere a evenimentelor organizate).

Desfășurarea colaborărilor profesionale este o caracteristică importantă a sectorului cultural, cu un dublu rol, subliniat de cei mai mulți dintre specialiști: oferă sprijin reciproc artiștilor/organizațiilor, în situații dificile de funcționare sau creează contexte potrivite pentru învățare, dezvoltare și deprindere de noi abilități.

Calitatea vieții culturale clujene este percepută în general ca având nevoie de ameliorare – deși la nivelul municipiului există un capital uman foarte valoros, celor care îl compun le sunt impuse limitări de ordin financiar, care afectează în timp rezultatele muncii lor.

Deși schimbări ale scenei culturale locale au început să fie vizibile încă înainte de debutul pandemiei de COVID-19, în cadrul focus-grupurilor, cele mai frecvente referiri au fost făcute la ultimii doi ani, care au adus cu sine probleme grave – adâncirea lipsurilor materiale, imposibilitatea de implicare în colaborări, reducerea creativității pe fundalul veștilor de la nivel național/global îngrijorătoare, restrângerea contactului cu publicul, investirea unui volum mai mare de energie în organizarea evenimentelor culturale în contextul restricționărilor existente, etc.

Artiștii și operatorii culturali independenți privesc înspre viitor cu multe rezerve și temeri legate de lipsa de sustenabilitate a proiectelor în care sunt implicați. În acest context, declară că e posibil ca soluția să fie îndepărtarea de oraș, înspre zone rurale (mai puțin costisitoare pentru traiul zilnic) sau îndreptarea atenției înspre alte câmpuri ale muncii, mai sigure. Deși în rândul angajaților din sfera publică și a celor care lucrează în industria de evenimente există un discurs care include perspective de viitor centrate mai mult înspre dezvoltare decât înspre supraviețuire, cu toții sunt de acord cu faptul că este nevoie de mai mult sprijin din partea autorităților – atât a celor locale, cât și a celor de la nivel național (prin politici publice coerente). În acest context, rolul Centrului Cultural Clujean (CCC) ar fi de a media, într-o măsură mai vizibilă și cu mai multe rezultate, relația dintre profesioniștii din sfera culturală și autorități.

INTRODUCERE

Secțiunile capitolului prezent redau analiza calitativă a informațiilor primite în timpul focus-grupurilor, structura lor urmărind îndeaproape oferirea unor răspunsuri întrebărilor de cercetare inițiale. Astfel, au rezultat trei dimensiuni majore de prezentare și interpretare a datelor.

Prima dintre ele ilustrează condițiile generale actuale de desfășurare a muncii în sectorul cultural clujean, făcând vizibile perspective diferite ale celor din domeniu – artiști și lucrători culturali, persoane cu funcții de decizie în ONG-uri și instituții publice și persoane care fac parte din industria locală de evenimente culturale. Totodată, această dimensiune cuprinde și alte două linii de discuție, referitoare la (1) condiții de muncă specifice, necesare unui mediu cultural ofertant (resurse, colaborări profesionale, public/grupuri țintă active și interesate de sfera culturală), precum și la (2) percepția asupra contextului vieții culturale de la nivel local, care poate influența calitatea muncii specialiștilor din domeniu.

Cea de-a doua dimensiune de analiză vizează transformările cunoscute în activitatea din domeniul cultural clujean – atât în ultimii cinci ani, cât și în ultimii doi, în timpul pandemiei de COVID-19. În final, am cuprins în acest capitol idei privitoare la perspectivele de viitor ale celor care muncesc în sectorul cultural. Care sunt nevoile lor pentru anii care vor urma, care sunt așteptările față de sprijinul extern pe care îl pot primi, dar și ce își propun din punct de vedere personal sau în cadrul instituției/organizației din care fac parte.

I. CONDIȚII DE DESFĂȘURARE A MUNCII ÎN SECTORUL CULTURAL

I.1. Condiții actuale de muncă – aspecte generale pozitive și negative

Un prim subiect introductiv propus tuturor celor care au participat la discuțiile de grup a fost cel al modului în care se produce munca în domeniul cultural clujean. Ne-am dorit să cunoaștem atât condițiile generale ale desfășurării acesteia, cât și aspectele sale multumitoare sau mai puțin multumitoare. Astfel, în acest punct al discuției, cele mai multe intervenții au făcut referire la greutățile asociate activității în câmpul cultural.

Perspective personale ale artiștilor și lucrătorilor culturali

În cazul artiștilor și al lucrătorilor culturali, prima dintre ele a fost cea referitoare la distribuirea inegală a timpului de muncă pe parcursul unui an de zile. Deoarece există perioade în care volumul de muncă este foarte scăzut și implicit insecuritatea financiară foarte crescută, tendința este cea de aglomerație a muncii în anumite luni, atunci când apare oportunitatea unor proiecte finanțate. Acest fapt cauzează adesea reducerea semnificativă a timpului liber destinat odihnei și apariția stărilor de suprasolicitare.

“Munca e, în cazul meu, destul de haotică. Nu poți să zici că timpul liber e timpul tău liber sau că ai un anumit timp liber, că de fiecare dată când sună telefonul și primești o propunere și dacă vrei, sau poți să o onorezi, faci asta. În cazul meu munca vine sau nu vine. Sunt perioade în care nu ești solicitat cu nimic și sunt perioade în care urmează foarte mult de lucru. [...] Poate suna cineva de azi pe mâine să vrea un spectacol. Sau să sune să spună: “Uite, nu mai putem juca noi, nu vreți să mergeți voi cu spectacol?”. Noțiunea de timp liber nu e la fel de organizată ca la cineva care un job care știe că termină vineri la cinci și până luni dimineată la opt nu e contactat de nimeni cu nimic. Cumva noi suntem en garde tot timpul.” (bărbat, artist independent)

“E clar o nesiguranță în ce facem. Chiar dacă avem luni de zile în care lucrăm foarte mult, nu știi dacă lunile următoare vor fi la fel. Sau dacă o să ai un venit. [...] De exemplu, finanțările AFCN. Se întâmplă în luni fixe, în care nu poți să faci altceva. Trebuie să te ocupi de ele. Câteodată aș vrea să am [un] serviciu stabil și să știu – ok, am concediu atunci sau am timp liber atunci. [...] Mi se pare că timpul liber, pentru mine personal, nu e. Lucrez tot timpul. Și când dorm mă gândesc la proiecte.” (femeie, lucrătoare culturală)

“Volumul de muncă e mereu distribuit inegal. Și ești, într-adevăr, obligat ca dacă îți vin trei proiecte mari deodată, să le iei pe toate, că nu știi dacă vei mai lucra în anul respectiv sau nu. Și atunci se ajunge foarte des la situația asta de burnout, care nu e neapărat fizică. Nu neapărat timpul fizic lipsește. E nevoie să te pui mental... că una e să ai de făcut un proiect de design, altul de scenografie la un spectacol și altul de educație culturală. Îți trebuie cu totul alte resurse și alt mindset, ca să fii prezent în fiecare dintre ele. Și mi se pare foarte greu de jonglat cu gândul că e nevoie să mă detașez de ce am terminat în cinci minute, ca să fiu luată de proaspătă la următoarea chestie și să nu apelez la soluția cea mai simplă.” (femeie, artistă vizuală)

În general, munca în cadrul unor proiecte culturale care aduc cu sine venituri în mod neregulat, cauzează multă incertitudine și îngrijorări în rândul specialiștilor din acest câmp. Ei vorbesc cel mai adesea despre lipsuri de bază ce țin de verificarea și asigurarea stării de sănătate, certitudinea unui venit minim constant (atât acum, cât și în timpul anilor de pensionare), posibilitatea realizării unui împrumut bancar pentru o locuință etc.

“E absolut oribilă toată senzația asta de insecuritate. N-ai siguranță socială, financiară, nu știi dacă te îmbolnăvești, dacă te primește sau nu la spital. Te rogi să nu te îmbolnăvești și te gândești că nu o să ajungi la pensie sau speri ca până atunci să se dea ceva indemnizații pentru oameni fără venituri.” (femeie, manager cultural)

“Cred că asta e una dintre problemele majore – faptul că chiar dacă tu lucrezi constant, nu ai un salariu, nu poți să îți faci un credit, nu poți să îți iei nimic. Pentru mine nu e clar nici acum când am asigurare medicală sau dacă am vreodată. Pentru că lucrez pe proiecte.” (femeie, lucrătoare culturală)

“Nu știm nici cum se calculează la pensie onorariile pe drepturi de autor.” (bărbat, artist independent)

În aceste situații, artiștii și operatorii culturali sunt nevoiți să găsească soluții alternative pentru a-și îndeplini nevoile. Astfel, uneori se îndepărtează de câmpul cultural sau își redefinesc dinamicile și perspectivele de viață.

“Probabil toți avem parte de experiență cu program fix de muncă, dar nu știu dacă în domeniul nostru, neapărat. [...] Și mi se pare absurd faptul că trebuie să facem alte joburi. Să ieșim din domeniul cultural ca să ne putem face un credit. Să ai o stabilitate.” (femeie, lucrătoare culturală)

“Apropo de munca asta la negru pe care am prestat-o de când sunt freelancer. Mi-am dat seama că m-am tot lăsat descoperit și acum când s-a închis școala dintr-o dată, m-am trezit iar pe drumuri. Că n-am niciun contract nicăieri, peste tot sunt colaborator, plata cu ora. Cum nu se ține școală, nu se plătește. Când nu se pot face ateliere/activități, nu te cheamă nimeni, se anulează, se amână. [...] Și sunt perioade în care nu mă descurc. Și am lucrat un an de zile la bucătărie cu carte de muncă și am reușit să îmi fac un credit.” (bărbat, artist independent)

“Eu m-am mutat înainte de pandemie la țară. De unde înainte lucram 10-12 ore pe zi în multe proiecte și munca era viața și motivul de a exista, acum mi-am redus și nevoile financiare și proiectele. Pe de o parte asta mă bucură super mult, că am vreme să fac și alte chestii și îmi pot organiza altfel timpul. Da, sunt perioadele de raportări, de aplicări, care sunt mai intense tot timpul. Dar în restul anului, am ajuns să mă bucur de timpul meu.” (femeie, manager cultural)

Pe fundalul nesiguranțelor specifice muncii în cultură, a fost adusă adesea în discuție problema interacțiunilor dificile cu actorii care asigură fondurile necesare derulării proiectelor. Referirile au fost făcute atât la autoritățile publice (Primăria Municipiului Cluj-Napoca), cât și la finanțatorii privați, care în multe cazuri nu manifestă înțelegere și deschidere înspre comunicări și colaborări armonioase. Acest fapt este perceput de artiști și de operatorii culturali ca fiind o neglijare a pregătirii lor educaționale în câmpul culturii, a eforturilor crescute pe care le depun în mod constant în munca lor, precum și a aportului adus la nivelul comunității clujene prin activitățile pe care le desfășoară.

“Primăria Municipiului Cluj-Napoca e cel mai dificil finanțator cu care am colaborat vreodată. Există multe organizații care renunță să mai aplice la finanțări pentru că Departamentul de Management Proiecte îți face viața mult mai grea decât ar trebui și de cât este. Eu lucrând în management financiar de mulți ani și ajungând să raportez proiecte la Primărie pentru că nu vrea nimeni altcineva să o facă... am fost tratată nepotrivit de multe ori. E vorba de proiecte pentru care am aplicat, nu pentru care am cerut bani fără drept.” (femeie, manager cultural)

“Ce e, de asemenea, foarte consumator, e... vorbitul cu cei care îți pot da de lucru. De exemplu... o fundație, o editură. Oameni de la care mă așteptam să știe ce presupune colaborarea cu un freelancer care lucrează din resursele lui și care trebuie să își gestioneze timpul. De foarte multe ori... nu ți se recunoaște expertiza. Omul ăla apelează la tine pentru că se presupune că tu ai niște studii în domeniul ăsta, ai o viziune, ai tot ce e necesar. Și el ar trebui să îți dea cu totul mână liberă, ceea ce se întâmplă foarte rar. De multe ori încep tot felul de negocieri problematice. Comunicarea e anevoioasă și îngreunează munca.” (femeie, artistă vizuală)

Din rândul aspectelor pozitive asociate muncii în câmpul cultural, în timpul focus-grupurilor au fost amintite: satisfacția că munca depusă e în întregime pentru propriul câștig, lipsa rutinei sarcinilor zilnice, lucrul cu copiii care aduce mult entuziasm, posibilitatea de a alege proiectele, colaborările benefice cu unii finanțatori.

“Satisfacția mea personală pentru faptul că sunt independent e foarte mare. Comparativ cu atunci când eram angajat. E greu, dar cumva parcă nu mă gândesc la greutatea muncii. Începi de dimineață devreme, ți-ai încărcat de trei ori mașina, ai montat în trei grădinițe, ai terminat, ai fugit. Iar fugi la alta, iar te întorci acasă. Câteodată ajungi la 4 sau la 5 seara. Dar știi că banii sunt ai tăi și cât muncești atât ai.” (bărbat, artist independent)

“Pentru mine cred că cea mai mare satisfacție e că nu e deloc plictisitor. Nu e o rutină, absolut deloc. Și toate dificultățile astea... au farmecul lor până la un punct. Îți testează tot felul de limite în fiecare zi și asta e partea satisfăcătoare.” (femeie, lucrătoare culturală)

“Dar apropo de partea de satisfacții... dincolo de un rezultat fain, e satisfacția unor situații de comunicare foarte reușite cu oamenii cu care lucrezi. Și interacțiunea cu copiii, care mi se pare că e cea mai frumoasă. Și acolo e muncă obositoare, dar de la care vii și încărcat. După un atelier cu copii, îmi vine să fac totul felul de lucruri.” (femeie, artistă vizuală)

“Faptul că pot să îmi aleg proiectele, e important pentru mine. Poate sunt un caz mai fericit, că la noi (producție și design instalații de lemn) e de muncă. Uneori e mult de muncă și atunci poți alege chiar proiectele pe care ți le dorești. Sau poți să ți le faci. De asta și aplic

pentru open call-uri. Că atunci pot să aleg eu conceptul și proiectul și materialul în care o să lucrez. Și mai ales colaboratorii. Faptul că îți gestionezi timpul și proiectele mi se pare super fain.” (bărbat, artist independent)

Perspective ale persoanelor cu funcție de decizie din ONG-uri și instituții publice

Din partea persoanelor care dețin funcții de decizie în cadrul unor ONG-uri, respectiv instituții publice, ne-am dorit să obținem o perspectivă instituțională. Astfel, cel de-al doilea interviu de grup a debutat cu discuții centrate în jurul modului în care se desfășoară munca respondenților în cadrul instituției/asociației din care fac parte. Am putut surprinde două tipuri distincte de discurs: (1) cel al reprezentanților organizațiilor independente în care incertitudinea prezentă și cea viitoare a fost adesea menționată și (2) cel al reprezentanților instituțiilor publice, care deși și-au expus îngrijorările legate de lipsurile pe care le au, tonul intervențiilor a fost unul mai optimist.

“Suntem o asociație, un ONG la bază. Apropo de condițiile în care ne desfășurăm activitatea... nu am avut angajați permanenți. Deci, în cea mai mare parte, munca noastră se bazează pe voluntariat. Artiștii sau lucrătorii culturali sunt remunerați în cazul în care un proiect are finanțare. Deci dacă e un proiect mai amplu, care a câștigat o finanțare sau care se bazează pe o sponsorizare. Dar proporțional, cred că undeva la jumătate din munca pe care o facem e bazată pe voluntariat. Cu atât mai mult în ultimii doi ani, de când e toată povestea asta cu pandemia.” (femeie, manager cultural ONG)

“Suntem o asociație în care veniturile noastre sunt în mare parte din proiecte. Cred că mai ales de când e cu pandemia, 90% din veniturile noastre se bazează pe proiecte AFCN sau proiecte pe plan local. Colaborăm cu o echipă destul de stabilă de artiști și încercăm să avem invitați și din afara Clujului.” (bărbat, manager cultural ONG)

“La fel și noi ne finanțăm din AFCN-uri și din fondurile astea locale ale Primăriei, deja de mai mulți ani de zile. Avem în principiu două linii de proiecte – pe arte performative și pe arte vizuale. Ce e diferit în organizațiile astea independente, e că, noi cel puțin, nu prea putem plăti salarii. Noi lucrăm cu diverse forme de onorarii, persoanele au PFA-uri. În aceste structuri e aproape imposibil să plătești salarii și asta e o problemă a acestor organizații. Pe de o altă parte, funcționând în acest regim de precariat, se scurtează și viața organizațiilor. Cred că ultimii doi ani au fost cei mai complicați pentru organizațiile independente. Lucrurile arată din ce în ce mai puțin sustenabil, în logica finanțărilor publice, în contextul creșterii prețurilor. Așa că cel puțin din punctul nostru de vedere, lucrurile nu arată grozav. Nu știu ce va fi în următorul an.” (bărbat, manager cultural ONG)

“La noi, la instituțiile publice, sigur că suntem mult mai în avantaj decât cei din sectorul independent. [...] În general, lumea are stabilitatea locului de muncă. Cei care sunt pasionați în meseria pe care o fac, lucrează foarte mult, cei care s-au mai plictisit, lucrează mai puțin, dar sunt plătiți tot la fel. Avem proiecte multe, care ne ocupă timp suplimentar și în care, într-adevăr, se implică cei care sunt preocupați și pasionați și prin asta reușim să obținem un venit suplimentar.” (bărbat, funcție de decizie în instituție publică)

“Noi suntem insuficienți angajați pentru ce patrimoniu avem. În permanență facem solicitări de suplimentare de posturi. [...] Încercăm să implicăm și mulți voluntari din afara muzeului. Tocmai pentru că schema de personal a întregului Minister al Culturii e blocată. [...] Din fericire, salariile sunt asigurate. [...] Angajații, indiferent cât lucrează, au cel puțin siguranța locului de muncă și a unui salariu decent, în ultimii ani. ” (bărbat, funcție de decizie în instituție publică)

“Este o siguranță că aparținem de Ministerul Culturii. Până acum, în anii precedenți, nu am avut probleme cu bugetul. Vedem ce urmează acum, având în vedere că prețul la energie a crescut enorm, deci nu știm ce ne așteaptă în lunile de iarnă.” (bărbat, funcție de decizie în instituție publică)

Perspective ale persoanelor care lucrează în industria de evenimente

În ceea ce îi privește pe profesioniștii care activează în industria de evenimente la nivelul ZMC, o particularitate a modului în care își desfășoară munca este formarea unor echipe extinse în cadrul cărora își coordonează eforturile pentru a organiza evenimente culturale de amploare. În fragmentele de mai jos sunt descrise modalitățile de organizare pe care le mobilizează, din punct de vedere al resurselor umane utilizate.

“Vorbind despre festival... avem o echipă mare. Pentru că discutăm de o organizare făcută de trei entități (două asociații și o instituție) și practic, fiecare dintre ele aduce valoare prin propriile echipe, care sunt destul de mari. Acum, titularul de proiect este o asociație în care nu există angajați, dar există mulți voluntari. În schimb celelalte două au câte cinci persoane (dacă nu spre șapte/opt), care se ocupă în mod direct de organizarea festivalului și alte vreo 3-4 persoane, plus tinerii voluntari, care sunt de obicei cam 30-40 în festival. Deci practic avem resurse umane multe.” (femeie, directoare festival)

“Echipa noastră e formată cam din doisprezece persoane, dar variază destul de mult. Mai ales că full-time, practic, sunt eu în echipa festivalului. Sunt singura persoană care se ocupă full-time de festival. Celelalte intervin în diferite etape ale campaniei de organizare – unii mai devreme, alții mai târziu. La festival suntem cam – anul ăsta cred că am fost undeva la – 110 sau 120, dar a fost și o ediție mai mică. Cred că e relevantă mai degrabă ediția din 2019, când am fost undeva la 150 de persoane în timpul festivalului. Aici, fiind din Cluj un număr cam de 50 de voluntari, celelalte persoane fiind persoane plătite. Practic, colaboratori, furnizori, contractori. Iar ca să revin la echipă, cu celelalte persoane cu care fac parte din echipa de organizare, avem contracte de colaborare. Suntem organizați sub forma unei asociații și a unui SRL, pentru activitățile comerciale care au loc la festival.” (bărbat, director festival)

“Mi-e foarte greu să dau un fel de organigramă. Eu sunt parte din echipa de angajați ai asociației, am 42 în total. Asociația mă are pe mine ca singur angajat, iar în timpul proiectelor, echipele variază de la aproximativ 15 oameni, la 80, sau 60 în timpul unui festival. Deci variază foarte, foarte mult. De regulă lucrăm cu colaboratori, cu contractori și fiecare activitate e segmentată cât se poate de coerent și atribuită cuiva care are în coordonare respectiva activitate în detaliu.” (bărbat, președinte asociație culturală)

Deși la nivelul industriei de evenimente, munca este percepută ca aducând uneori nesiguranță în plan financiar, în cadrul focus-grupului au fost subliniate foarte frecvent multiplele beneficii în planul dezvoltării personale pe care aceasta o poate aduce în rândul celor implicați în desfășurarea ei. Astfel, atunci când au fost rugați să descrie condițiile în care are loc munca, cei care activează în câmpul evenimentelor culturale au vorbit despre pasiunea și dedicarea aflate la niveluri foarte ridicate în rândul celor care formează echipele de lucru. Alături de acestea, atașamentul față de ideile în jurul cărora au loc proiectele a fost considerat o condiție necesară pentru buna desfășurare a muncii.

“Cred că cel mai important lucru pe care l-am observat în echipă, este faptul că toți își doresc foarte mult să facă parte din proiect. Cred că asta este o condiție principală. Și sunt pasionați de ceea ce fac. Fiind un proiect care a început ca fiind foarte mic și a început să prindă contur în 2019, când am crescut în sfârșit și părea că în 2020 vom fi wow, nu a mai fost așa din motivele bine știute. Dar au fost foarte puține schimbări în echipă. Evident, oamenii sunt plătiți, încercăm să avem grijă de ei, cât de bine putem. Dar din semnalele pe

care le primesc, nu este, neapărat, cel mai important lucru pentru ei. Sumele pe care le putem oferi diferă de la an la an, în funcție de sponsori, în funcție de finanțările pe care le atragem. [...] Nu aş putea să vă dau o cifră, sau o medie sau ceva de genul. Că nu există. La noi, cel puțin, nu există.” (femeie, directoare festival)

“La noi sunt persoane care au un job full time și au luat și proiectul ca unul auxiliar sau sunt persoane care lucrează pe mai multe proiecte. Pentru că, așa după cum cred că știți și voi, mai ales în zona Cluj, dezvoltându-se destul de mult industria de evenimente, au apărut persoane care lucrează doar în evenimente. [...] Și de aceea încercăm să identificăm persoane profesioniste care s-au specializat pe un anumit departament, pe partea de evenimente. La fel, majoritatea sunt persoane care sunt pasionate de ceea ce fac și cred că e o condiție pentru a avea o colaborare pe termen lung cu astfel de persoane. [...] Am încercat să cresc de la ediție la ediție partea financiară. Mai ales în concordanță cu o creștere a atribuțiilor și o valoare mai mare pe care persoana respectivă a adus-o proiectului. În principal lucrăm remote, mai ales în perioada aceasta, toți suntem din Cluj, dar e posibil chiar să se schimbe acest lucru, pentru că sunt interesat și de persoane din alte orașe, dacă ne putem desfășura munca la distanță.” (bărbat, director festival)

“În cazul nostru, lucrăm mult cu firme sau cu agenții care sunt specializate pe anumite sectoare. Lucrăm cu oameni din foarte multe orașe din țară. [...] Pe latura umană, am descoperit că deși oamenii adoră ceea ce fac, sunt oameni foarte pasionați de o dezvoltare personală pe care n-o prea poți întâlni în alte domenii. Să faci un eveniment de anvergură nu se compară cu a lucra într-o corporație, să găsești un leac. E o chestie foarte diferită și foarte greu îi înțelegi toate dedesubturile. Și de multe ori am descoperit că oamenii, chiar dacă nu aveau o siguranță financiară, erau foarte atrași de zona asta. Și încercau să jongleze partea financiară găsindu-și un job pe care nu știu cât de mult îl iubeau, dar le asigura un venit clar și stabil. Dar ei cu mintea erau în altă parte.” (bărbat, președinte asociație culturală)

I.2. Condiții de muncă specifice necesare unui mediu favorizant culturii

Resurse mobilizate în desfășurarea activităților

Cu scopul de a cunoaște care sunt nevoile pe care cei care activează în câmpul cultural le au pentru a-și desfășura munca în condiții optime, am propus o discuție despre resursele pe care le gestionează în general și despre percepția pe care o au asupra disponibilității lor. În cadrul acesteia, cel mai frecvent artiștii din spațiul independent au menționat lipsa celor financiare și greutățile care derivă de aici – de închiriere a unui spațiu fizic (de locuire, producție, expozițional sau săli de spectacole), de atragere a unor profesioniști în proiecte slab finanțate și care presupun condiții precare de muncă și de a putea planifica activități viitoare pe termen mediu și lung.

“Practic, dacă ai resurse financiare, ai și spații, le ai și pe restul. Momentan, asociația pe care o conduc nu mai are un spațiu fizic și acum mi se pare imposibil în Cluj să mai am unul fără finanțări. L-am închis la sfârșit de 2019, când s-a închis spațiul de evenimente al Fabricii de Pensule.” (femeie, lucrătoare culturală)

“Un spațiu de atelier în momentul ăsta mi se pare imposibil. Care să nu îmi consume totul din veniturile pe care le produc. [...] Mi se pare foarte jenant că un oraș ca și Cluj-Napoca nu are un muzeu ca lumea, nu are spații expoziționale ca lumea. Mie îmi lipsește și un spațiu expozițional care să fie generos. Să poată exista acolo o poveste întreagă pe care să poți să o parcurgi. Și asta lipsește foarte grav de aici. Și spațiul de producție și spațiul de expunere. Plus că dacă ar exista ateliere care să fie puțin mai răspândite prin oraș, ar exista și acel contact nemediat al artistului cu publicul. Ca și artist, e dificil să îți faci rost de resurse de producție pentru un proiect puțin mai mare. Au mai fost call-uri de proiecte în ultimii ani – e foarte bine că există – dar sunt finanțări puține în general. Dacă sunt cu un buget mai

limitat, pentru că atât dau finanțatorii, trebuie să faci un slalom mental pentru cum poți să faci ceva relevant și totuși ieftin, care să se încadreze în respectivul buget și să rămâi, eventual, și cu un onorariu.” (femeie, artistă vizuală)

“Eu, de exemplu, a trebuit să îmi mut anul ăsta atelierul și am ajuns la Armătura, mi-am închiriat un spațiu și probabil că într-un an de zile o să trebuiască să mă mut și de aici fiindcă o să se construiască niște blocuri rezidențiale. Și o să ajung prin Baciul. Nu știu, simt că mă tot îndepărtez de centru.” (bărbat, artist independent)

“Mai există și o nevoie destul de mare de resursă umană. Sunt destul de puțini oameni care sunt profesioniști, sau care se profesionalizează pe parcurs. Și e foarte greu să atragi pe cineva în condițiile astea, cu toate greutățile domeniului. E complicat, pentru că muncim mult, ne suprasolicitem și ne auto-exploatăm.” (femeie, manager cultural)

“Legat de spații, încă avem un spațiu, sediul nostru. E o casă care ne folosește ca spațiu de birou, dar și ca spațiu de atelier, repetiții și uneori evenimente. Zic încă îl avem, pentru că nici noi nu știm exact cum să privim spre viitor. E foarte incert. E primul an în care nu avem neapărat un plan. Avem o idee foarte, foarte vagă, dar nu avem ceva concret.” (femeie, manager cultural ONG)

“Și la noi lipsa de predictibilitate e o problemă majoră. [...] Toate lucrurile sunt din ce în ce mai scumpe. Și peste noi vine curentul, gazul. Nu am primit factura la gaz, dar va fi o problemă. Și atunci, și în cazul nostru situația pare din ce în ce mai puțin sustenabilă. Și asta e o problemă și un lucru la care trebuie să ne gândim în viitor. Mai ales că avem și noi deja 33, 34, 35 ani și începem să avem altfel de nevoi. Dacă am intra acum în această dinamică sau în sectorul independent, probabil că am avea o altă energie. Dar după câțiva ani, ne resimțim. Ne vedem tot mai amărâți.” (bărbat, manager cultural ONG)

La nivelul instituțiilor publice este, de asemenea, identificabilă nevoia existenței unor resurse financiare constante și destul de generoase încât să permită noi dezvoltări – ale spațiilor, precum și în rândul angajaților, la nivel profesional. Perspectiva resurselor umane în acest spațiu este ușor disproporționată, având în vedere că deși angajările suplimentare sunt o necesitate și există mulți candidați pentru acestea, posturile nu sunt disponibile pentru a fi scoase la concurs. Drept urmare, instituțiile sunt obligate să găsească soluții prin care să facă față volumului de muncă actual cu personal insuficient sarcinilor care le revin.

“Nevoile financiare, evident, există. [...] Există o alocație bugetară care acoperă mare parte din cheltuielile de funcționare, plus salarii, dar avem nevoie și de aceste venituri proprii. Cu nevoia de spații, am făcut proiecte pentru extinderea lor. Cu resursa umană... există. În momentul în care scoatem un post la concurs, există candidații pe care ni i-am dori. Pe mulți dintre ei. Din păcate posturile sunt limitate.” (bărbat, funcție de decizie în instituție publică)

“Lucrurile sunt simple în aparență, dar sunt destul de complicate și la instituțiile publice, pentru că nu e suficient să îți asiguri banii de salarii. Sigur că e important, dar nu suficient. Dacă vrei să faci o expoziție serioasă, aproape nimeni din România – cel puțin cei care sunt responsabili – nu înțelege că aia costă sute de mii de euro, nu pui cum se făcea până acum niște piese într-o vitrină și atât. Dacă vrei să atragi publicul. Tocmai din motivele astea, și noi încercăm să facem venituri proprii cât putem de mult. Și ne străduim și noi să aplicăm la multe proiecte europene. Problema este că și acolo e nevoie să avansezi bani, pe care nu îi ai, pentru că Ministerul nu îți pune la dispoziție, oricât de frumos ar suna proiectul și oricât de bine ar suna axele astea. Plus că ar trebui să avem grijă și de monumente, ori nu prea avem cu ce. Nici autoritățile nu sunt interesate în așa ceva. [...] Spații.. să zicem că avem la sediul central, dar cu tot felul de probleme. [...] Dar, într-adevăr, faptul că ne sunt asigurate salariile și cheltuielile de întreținere, asta e mare lucru.” (bărbat, funcție de decizie în instituție publică)

Lipsa resurselor financiare a fost un subiect prezent și în timpul discuțiilor cu experții din domeniul organizării de evenimente culturale. Totuși, spre deosebire de cazul artiștilor și al operatorilor culturali independenți, atenția nu este îndreptată asupra strategiilor de obținere a finanțărilor pentru a supraviețui în câmpul cultural, ci, la fel ca și în cazul instituțiilor publice de cultură, există un discurs care descrie nevoia de creștere a fondurilor alocate festivalurilor/evenimentelor culturale în general, în scopul dezvoltării acestora și a extinderii vizibilității lor.

“Bineînțeles că singurele resurse care întotdeauna ne lipsesc, sunt cele financiare. Nu sunt suficiente. Categorie, partea financiară, din punctul nostru de vedere, ca festival, presupune calitatea mai mare sau mai scăzută a spectacolelor pe care le prezentăm. [...] Noi am adus spectacole care au fost până în 10 000 de euro. Niciodată nu am depășit. Dar evident că una este să ai în cadrul unei ediții două-trei spectacole foarte scumpe și alta e să le ai pe toate foarte scumpe.” (femeie, directoare festival)

“Partea financiară e mai tot timpul cea mai dificilă. Și noi lucrăm mult cu parteneri, așa ca și mix al veniturilor noastre. Un procent important vine din partea partenerilor, alături de veniturile din bilete și veniturile din activitățile comerciale de la festival. Ca și resurse... de exemplu, noi nu avem un birou. Lucrăm cu spații de co-working, pentru că am observat că e un model care ni se potrivește, mai ales că nu aveam același număr de persoane care sunt active în echipă, în același timp. Și dacă acum vreo trei ani am cochetat serios și chiar am căutat o variantă de birou, deocamdată am renunțat la varianta aceasta. În rest, alte resurse... mai folosim și resurse personale. De exemplu mașini. Dar, desigur, decontăm combustibil sau alte cheltuieli. Dar în rest ca și resurse, tot timpul... cea care implică cele mai multe dificultăți, e cea financiară. Și depunem și noi eforturi cât mai consistente în direcția aceasta. Dacă până anul trecut, pe partea de parteneriate m-am ocupat doar eu, de anul trecut am adus o persoană în echipă care să facă partea aceasta. Pentru că e un segment important.” (bărbat, director festival)

“Noi avem două persoane în echipă care constant urmăresc toate liniile de finanțare de la nivel european și posibilitățile de colaborare cross-nation cu alte entități, lucru care ar putea genera atât resurse financiare, cât și resurse pe latura artistică. Adică... suntem în momentul de față interesați ca împreună cu alte concerne din alte șase țări să construim niște instalații care să circule la nivel european. Genul ăsta de activitate e și finanțabilă prin mecanisme dedicate la nivel european, cât și generatoare de profit. [...] Și atunci ne-am concentrat foarte mult din activitate în a identifica astfel de mecanisme, care să ne poată finanța activitatea și dezvoltarea pe viitor. Și am găsit foarte multe linii de finanțare la nivel european pe care acum încercăm să le stăpânim. [...] E foarte greu să jonglăm tot timpul cu ele, mai ales că nu avem bilete. Și atunci pentru noi e importantă relația cu partenerii și cu sponsorii, dar dincolo de asta, încercăm să ne creăm o viziune proprie, independent de banii ăștia, canalizată exclusiv pe niște surse de finanțare ca și concursurile de proiecte, ca și fondurile europene, fonduri transnaționale și așa mai departe.” (bărbat, președinte asociație culturală)

Desfășurarea colaborărilor în sectorul cultural

Din toate interviurile de grup desfășurate, a reieșit că cel mai des, câmpul cultural este caracterizat de colaborări frecvente între specialiști. Acestea sunt descrise ca fiind deschizătoare de noi perspective și contexte de învățare și observare a unor bune practici, precum și foarte necesare în unele cazuri pentru a face față dificultăților.

“Eu sunt un beneficiar al asociațiilor sau al ONG-urilor mai mari care aplică pentru proiecte și dau mai departe de lucru. Cumva și astea sunt puține, le putem număra pe degetele de la două mâini unde pot să lucreze artiștii.” (bărbat, artist independent)

“Colaborările cumva mi-au deschis niște lumi foarte importante. Am învățat enorm din ele. Aș putea să zic că am prieteni foarte buni care au început prin colaborări și în continuare suntem prieteni. Și extrem de important e să te întâlnești și să lucrezi cu oameni care sunt în alt domeniu decât cel pe care îl ai tu, în care ești. [...] Pentru mine e important să mă simt utilă, într-un fel sau altul. Iar într-un mecanism cum e o instituție, de exemplu, cum poți tu să fii util? Eu, de exemplu, [...] pot să fiu utilă dacă simt că ceea ce fac eu e important pentru încă o persoană, două sau trei. În cazul meu, de o lună lucrez cu trei colegi și am început să fac ceea ce fac eu în general în afara muzeului. Am început să facem proiecte în cadrul muzeului, să vedem cum ies. Dar susținută din interior. Și asta îți dă o tărie psihică. Că mergem înainte și ne susținem una pe cealaltă și e extrem de benefic așa. Să poți să ai aliați.” (femeie, muzeografa)

“Există unele colaborări de cursă lungă, să le spunem, care se regăsesc în proiectele noastre recurente. Și sunt colaborări punctuale, în funcție de anumite proiecte mai specifice. Din punctul ăsta de vedere, Clujul, sectorul cultural de aici, e unul foarte deschis. [...] De la a împrumuta scaune pentru un eveniment la Reactor, până la a construi proiecte de câteva luni cu alte organizații. Și cred că în cazul nostru, de ONG mic, care se luptă să supraviețuiască, poate fi cheia pentru a mai rezista în acest sector – găsirea unor colaborări prin care eu te ajut cu ceva, tu mă ajuci cu altceva și supraviețuim împreună.” (femeie, manager cultural ONG)

“Da, sigur. Și noi încercăm să avem cât mai multe colaborări. Cred că poate fi acolo o soluție pe termen lung. Cu atât mai mult cu cât fondurile, atât pe plan național, cât și local, sunt tot mai nesigure. Și în contextul ăsta, cred că e important să punem laolaltă resursele și în felul ăsta să avem resurse sustenabile și mai eficiente din punct de vedere financiar. Colaborăm cu destul de multe instituții și publice și independente. Și din Cluj și din țară.” (bărbat, manager cultural ONG)

“Și noi încă de la început am fost axați pe colaborări interne și internaționale. Și prin natura proiectelor erau unele de artă performativă, erau festivalurile, mulți oameni care veneau din afară. La fel și pe arte vizuale, expozițiile erau cu artiști locali, internaționali. Tot timpul a existat o rețea a scenelor de artă și cumva noi am funcționat pe aceste baze. Am mizat pe aceste colaborări. Și da... rețeaua asta e o șansă. Așa ne gândeam și noi acum doi ani. Dar e unul din puncte. Nu e suficient. Ce ne leagă – și sectorul independent și cel public – e că toată lumea e afectată că alocația bugetară pe cultură e atât de redusă în România. Pe cultură și pe educație. Și asta se vede în viața de zi cu zi și asta ne afectează pe toți. Pentru independenți bugetele AFCN au rămas neschimbate de ani de zile.” (bărbat, manager cultural ONG)

Aceeași deschidere înspre inițierea și păstrarea colaborărilor în multiple planuri (local, național, internațional) o manifestă și reprezentanții instituțiilor publice care au participat la focus-grupuri, precum și de persoanele care sunt active în industria de evenimente:

“La noi, în general, și în 2021, în mod special, cred că principala ocupație a fost colaborarea. Au fost foarte multe organizații de toate felurile care au făcut evenimente împreună cu noi, în spațiile noastre în special. [...] Nouă ne plac mai nou proiectele Erasmus+ și acolo avem tot mai mulți parteneri și vrem să ne dezvoltăm serios în direcția asta. Pentru că în condițiile în care avem contractele de muncă pe perioadă nedeterminată, această posibilitate de a-i trimite pe colegi să vadă cum se întâmplă lucrurile altundeva, de a-i împinge să facă asta, e foarte important. Și am constatat că are efect. Se duc, văd niște lucruri și se întorc cu ideile un pic îmbunătățite.” (bărbat, funcție de decizie în instituție publică)

“Și noi, în ultimii 3-4 ani, am avut extrem de multe parteneriate, chiar cu mediul independent, privat, spre deosebire de anii anteriori când chiar aveam numai relații instituționale cu instituții publice. [...] Ne implicăm și în foarte multe proiecte europene, ceea ce e important mai ales pentru faptul că cei implicați în astfel de proiecte (sunt o parte din angajați), văd

ce se întâmplă în altă parte. Și văd exemplele de bună practică.” (bărbat, funcție de decizie în instituție publică)

“Și noi colaborăm permanent pe plan local, național, internațional. Suntem parte dintr-o organizație internațională unde avem numeroase proiecte și colaborări.” (bărbat, funcție de decizie în instituție publică)

“Da, cred că găsim multe resurse umane comune, ceea ce eu cred că este un lucru bun. Uite, de exemplu, anul ăsta am lucrat cu un alt festival și a fost o experiență foarte faină pentru mine. [...] Parteneriatele sunt foarte importante. Am observat asta de la prima ediție a festivalului. A contat pentru asociația implicată în proiect foarte mult faptul că au colaborat cu o instituție unde exista stabilitatea financiară și resursele umane care veneau de acolo. La prima ediție au fost plătiți, practic, ca și salariați ai instituției. Iar cealaltă asociație, bineînțeles, că venea cu puterea financiară pe care ei ca și club care susține evenimente culturale și sociale o aveau în fișa postului. A contat foarte mult că de la început am avut parte de o echipă de profesioniști, din ambele direcții.” (femeie, directoare festival)

“Orice experiență nouă ne poate deschide noi perspective și noi potențiale colaborări. Noi, de exemplu... Co-working-ul îl avem în parteneriat, deci nu avem costuri directe. Am făcut un parteneriat și în modul acesta lucrăm cu spațiul respectiv.” (bărbat, director festival)

Deși există percepția că municipiul Cluj-Napoca se bucură de un capital uman profesionalizat în domeniul culturii care este foarte prezent și activ, cu un mare potențial de a iniția și desfășura colaborări, acestea sunt adesea dificile, din cauza lipsei spațiilor de lucru/expoziționale comune.

“Cred că ce are Clujul în plus față de alte orașe e capitalul uman. Asta a fost impresia mea când m-am mutat de la Timișoara la Cluj în 2009. În schimb, ce îi lipsește acum... ce a avut și a pierdut, sunt spațiile în care să se coaguleze acești oameni. Acum ele sunt prea răsfricate, prea împrăștiate, sau oamenii prea prinși în proiecte personale. [...] Asta mi-aș dori să avem – spații impresionante. Cum ar fi Halele Remarul, dacă ar fi. Un muzeu de Artă Contemporană. [...] Și cred că ar fi – pe partea de producție – fun să am și eu un atelier, dar să aibă și alții alte ateliere și să putem colabora. Colaborările să fie la îndemână.” (bărbat, artist independent)

“Mie mi se pare o problemă faptul că acest capital uman foarte valoros este ușor-ușor împins în afara orașului, din cauza prețurilor. E vorba și de un spațiu de lucru, dar și unul de trăit. Calitatea vieții în oraș scade constant din cauza sufocărilor, aglomerărilor și traficului. Noi toți (artiștii n.ed.) am putea colabora super ok între noi, dacă ni s-ar lua niște presiuni. [...] Însă mi se pare că ajungem în situația de a colabora foarte greu, pentru că efectiv nu există resurse pentru ca toată lumea care ar putea să se exprime și ar avea ceva valoros de făcut pentru comunitate... să facă acest lucru.” (femeie, artistă vizuală)

Public/grupuri țintă

În rândul participantelor și participanților la discuțiile de grup, am întâlnit descrieri foarte variate ale publicului căruia se adresează munca lor, în funcție de specificul acesteia. Un punct comun identificabil în majoritatea intervențiilor a fost dorința (și acțiunile concrete desfășurate în acest sens) de a obține o diversificare mai crescută în rândul publicului, respectiv a grupurilor țintă de spectatori/vizitatori pentru activitățile culturale desfășurate.

“La noi, publicul țintă e definit de fiecare dintre cele trei direcții principale pe care le avem. Dacă vorbim de terapie prin artă, grupul țintă căruia ne adresăm e format din oamenii din spitale – personal medical, adiacent și pacienți și în unele cazuri aparținători. Ca număr de beneficiari anual, avem undeva la 20 000 de persoane. Interacționăm direct cu ei. [...]”

Dacă e să vorbim de direcția noastră educațională, aici vorbim de elevi, în principiu elevi din clasele I-IV, respectiv clasele V-VIII. Și profesorii sau învățătorii lor. În mare parte e vorba de elevi și profesori din mediul rural sau din orașe mai mici. Încercăm să ne axăm cât de mult putem pe localități care nu au acces atât de mare la proiecte culturale sau la evenimente. Iar aici media cred că ar fi undeva între 200 și 300 de beneficiari anual. De regulă, grupul pe care ni-l alegem, cu el lucrăm pe termen lung (câteva luni, un an). Și dacă e să vorbim de direcția noastră culturală, atunci vorbim de publicul tânăr, mai degrabă, cred că undeva de la 16, până în 35-40 de ani. [...] Aici iar diferă foarte tare cifrele, pentru că înainte de pandemie, e clar că era un public mai numeros la evenimentele noastre. Anul trecut cred că am avut undeva la 500-600 de spectatori, vizitatori în total, în cadrul a 8 sau 9 evenimente.” (femeie, manager cultural ONG)

“Anul ăsta cred că am avut undeva la 5000 de spectatori – atât în mediul online, cât și la sediul sau în curte sau în spațiul public. Am mai avut o serie de evenimente. [...] Și acum, dacă ar fi să vorbesc despre un profil, cred că avem un public tânăr, majoritatea se încadrează în segmentul de vârstă 19-35 ani, dar încercăm prin proiectele noastre să aducem și un public mai matur, dar și un public mult mai tânăr. [...] Am organizat spectacole pentru copii doar vara și în aer liber.” (bărbat, manager cultural ONG)

“Cred că noi am avut... un public tânăr în principiu. Cam în aceeași categorie de vârstă (19-35 ani) și tot așa, am încercat să ne orientăm și spre alte grupe de vârstă. [...] Ne interesa un alt tip de public. Care nu era spectator, ci interlocutor. De aia în jurul evenimentelor organizăm diverse dezbateri. Să punem lucrurile în ceva context. Și în privința numărului de oameni, nu pot vorbi despre partea de performative. La o expoziție de anul ăsta am avut între 200 și 400 de vizitatori.” (bărbat, manager cultural ONG)

“Noi suntem interesați într-adevăr de toate categoriile de vârstă ale publicului. [...] Avem, de la proiectele de pedagogie muzeală pentru copii de grădiniță, până la colaborări cu centrele pentru vârstnici, avem evenimente cu comunitățile culturale religioase sau cu foarte multe dintre ele. [...] Multe proiecte sunt dedicate persoanelor cu dizabilități, cu deficiențe de vedere sau de auz.” (bărbat, funcție de decizie în instituție publică)

“Noi încercăm să facem spectacole care se adresează unui public cât mai larg. Asta înseamnă că sunt spectacole pentru copii, pentru adolescenți, spectacole muzicale și spectacole de toate genurile. Într-un an normal avem aproximativ 30 000 de spectatori.” (bărbat, funcție de decizie în instituție publică)

“Publicul nostru... am avut un maxim de public spre 30 000 în 2019. Evident, în 2020 și 2021, faptul că am avut un gard în jurul scenelor, a impus un număr mult mai mic de participanți. Acum, în ceea ce privește domeniul nostru, pare că ar fi adresat doar celor mai mici dintre spectatori – copilași cu părinții. [...] Dar am încercat și încercăm în fiecare an să aducem și la Cluj spectacole care ar presupune o creștere ca vârstă și evident o diversificare mult mai mare a audienței pe care noi o avem. Dar încetul cu încetul, o să cucerim și adolescenții și tinerii și chiar adulții.” (femeie, directoare festival)

“În cazul nostru, ca și profil al participantului, media de vârstă e în jur de 30 de ani, dar avem și copii, cam până la 14 ani. Ne cam lipsește segmentul adolescenților. Adulții sunt cam de la 18 până la 60 de ani. [...] Ca și grupuri țintă, încercăm să le diversificăm cât mai mult, mai ales că suntem un festival mai nișat un pic. În același timp, o dimensiune din ce în ce mai mare e și partea de activități a festivalului, astfel că s-a dezvoltat un public care nu mai participă la concertele care se desfășoară seara, ci vin la festival doar ca și experiență pe timp de zi. Mai ales familiile cu copii au acest comportament, pentru că încercăm să oferim condiții cât mai bune și pentru familiile cu copii. [...] La fel, suntem deschiși persoanelor care vin cu căței, pentru că e o oportunitate și pentru aceștia să participe la un eveniment. Am mai avut un parteneriat cu un club athletic din Cluj care a dorit să organizeze un concurs

de alergare montană și parteneriatul acesta ne-a deschis un nou segment de public pe care poate nu l-am avut până acum. Și suntem și noi din ce în ce mai atenți și interesați să ne diversificăm grupurile țintă pe care le urmărim și pe care le atingem.” (bărbat, director festival)

Cunoașterea publicului și păstrarea legăturii cu acesta este recunoscută în mod unanim ca fiind extrem de importantă pentru a crește în mod constant calitatea produselor culturale ale instituțiilor/organizațiilor din care artiștii și lucrătorii culturali intervievați fac parte. Cu toate acestea, în unele cazuri, activitatea de sondare a publicului este realizată mai mult superficial, din cauza lipsurilor de resurse financiare, de timp sau cunoștințe în domeniul acestui tip de studii. Astfel, ideea realizării unei cercetări fundamentate științific (și poate la nivel local) în rândul publicului, este una agreată de mai mulți dintre respondenți.

“Ni s-a dovedit că feedbackul e foarte, foarte important. În urma lui au apărut foarte multe idei de activități noi pe care să le facem acum, astfel am putut să identificăm mult mai clar nevoile beneficiarilor, ca să răspundem mai punctual.” (femeie, manager cultural ONG)

“Încercăm să avem un contact constant cu publicul. În general am încercat să avem discuții după spectacolele noastre, să primim feedback din partea spectatorilor. Tot în mod constant organizăm ateliere de gândire critică sau mediere culturală, pentru spectatori fideli sau oameni interesați să înțeleagă mai bine și procesele de lucru, dar și proiectele noastre.” (bărbat, manager cultural ONG)

“Avem, proiecte și acolo, într-adevăr, așa e procedura. Să investigăm gradul de satisfacție al participanților la evenimente sau la expoziții.” (bărbat, funcție de decizie în instituție publică)

“Și eu cred că e foarte important feedbackul și din păcate nu îl facem așa profesionist, cum ar trebui. Facem și noi tot felul de chestionare. Unele mai bune, altele mai puțin bune. La una dintre expoziții, aveam la finalul ei tot felul de instalații unde publicul putea să se exprime. O singură dată am făcut și asta... un studiu sociologic adevărat, împreună cu cei de la Facultatea de Sociologie. Sigur, gratuit. Dar a fost relevant, a fost făcut de câteva zeci de tineri, inclusiv în ce privește expozițiile, cum le privesc ei (vizitatorii), ce subiecte ar vrea ei să fie prezentate în mod deosebit, ce activități avem. De asta cred că efectiv niște studii sociologice ar fi binevenite. O colaborare în sensul ăsta, cu toate organizațiile independente sau publice, cred că ar fi binevenite. Și cei de la Sociologie chiar sunt deschiși, chiar am putea face ceva cu ei. Dar pentru un studiu serios, sigur că ar fi nevoie de un proiect care să fie și finanțat.” (bărbat, funcție de decizie în instituție publică)

“În ce privește profilul beneficiarului, aici avem și noi o restanță cu un studiu sociologic – facem câteodată chestionare online sau la activități. Dar un studiu amplu ne-ar ajuta și pe noi să știm cui și cum să ne adresăm.” (bărbat, funcție de decizie în instituție publică)

“Ceea ce am oferit noi, a fost foarte bine primit. Și am avut un feedback foarte bun. Inițial nu am căutat să monitorizăm acel feedback, dar începând cu ediția a doua, am făcut acest lucru și ne-a ajutat foarte mult să putem gândi următoarele ediții, în funcție de ceea ce și-a dorit publicul. [...] Am făcut niște sondaje la fața locului. Am întrebat și am putut să vedem cam ce își dorește publicul. [...] Noi ne dorim să aducem și ceva nou, dincolo de spectacolele clasice, nu neapărat tot ce prezentăm trebuie să placă maxim.” (femeie, directoare festival)

“[...] Ce facem noi, e că aplicăm un chestionar după festival. La început îl tipăream și îl distribuam la festival, iar persoanele îl completau acolo. Dar anul acesta a fost primul an în care l-am făcut exclusiv online. De obicei avem un eșantion reprezentativ statistic de persoane care completează respectivele întrebări. Și de la an la an, îl tot modificăm cu o serie de întrebări și informații pe care dorim să le aflăm – despre audiențele noastre, despre feedback

post-festival, demografice, de unde vin, ce ar dori să mai vadă la festival și multe alte informații pe care le cerem.” (bărbat, director festival)

“La primele ediții am desfășurat și noi cu ajutorul unor studenți de la Științe Politice din Cluj-Napoca, un studiu de percepție asupra festivalului. [...] Dar în aceeași măsură, colaborăm cu un sociolog care a studiat în jur de 180 de festivaluri din toată lumea și pe care l-am adus pentru a ne da [...] niște indicii pentru ce am putea face mai bine. Și mereu ceea ce zicea el și ce zicea publicul se bătea cap în cap. La nivel științific publicul nu avea niciun fel de noimă în a evalua valoarea unor exponate. [...] Și atunci ne-am dat seama foarte rapid că există un echilibru de care trebuie să ținem cont și există foarte multe lucruri pe care trebuie să le omitem din tot ce și-ar dori publicul, dacă vrem să ne păstrăm spiritul și direcția. [...] Totodată, suntem parte și dintr-o rețea de festivaluri de la nivel global și avem și acolo director de eveniment cu care împărtășim experiențele noastre cu publicul și ei ne împărtășesc experiențele lor cu publicul, pentru a trage niște concluzii comune. [...] De câte ori putem, atât eu cât și colegii mei, interacționăm brusc cu toți oamenii pe care îi întâlnim la fața locului. Le adresăm întrebări, încercăm să vedem dacă au înțeles povestea, ce le transmite lor instalația respectivă. Și e tot timpul fascinant să vezi ce au oamenii de spus despre ce faci.” (bărbat, președinte asociație culturală)

Interacțiunea cu publicul este, pentru unii dintre lucrătorii culturali, o componentă la care sunt nevoiți să renunțe, dat fiind volumul foarte mare de activități (în intervale reduse de timp) pe care sunt constrânși să le desfășoare, conform obligațiilor impuse prin finanțările pe care le primesc.

“În cazul nostru, când aplicăm la finanțări, încercăm să avem cât mai multe activități în proiectele de finanțare, pentru că altfel, nu credem că le-am lua. Și s-a dovedit că așa este. Și atunci, în perioada proiectului suntem super solicitați. Și când ar trebui să interacționăm cu publicul suntem atât de epuizați, încât nu mai avem energie să mai facem și partea de mediere cu o echipă foarte mică în care de obicei sunt eu și soțul meu.” (femeie, lucrătoare culturală)

I.3. Percepția asupra calității vieții culturale clujene

În discuțiile cu artiști și lucrători culturali, calitatea vieții culturale este foarte puternic conectată de cea a vieții, în general. Astfel, în unele cazuri, orașul este perceput ca devenind în ultimii ani tot mai puțin agreabil (costuri crescute pentru nevoi de bază, aglomerare) și în acest context și mai puțin ofertant din perspectiva dezvoltării profesionale a lucrătorilor din câmpul cultural.

Resursele financiare pe care autoritățile locale le pun la dispoziție sunt considerate a fi insuficiente pentru a favoriza apariția unor inițiative (asociații, ONG-uri) sau consolidarea și dezvoltarea celor deja existente.

“Orașul Cluj-Napoca mi se pare că e cultural prea puțin. În afară de noi, care suntem un fel de underground mai degrabă (și nu cultura oficială promovată)... ce se întâmplă e mai degrabă superficial. Nu există o infrastructură solidă astfel încât capitalul uman să poată chiar să aducă (fără să se chinuie și să se auto-exploateze) ceva mai bun în oraș. Și de asta sunt așa de remarcabile puținele inițiative care chiar reușesc. Chiar cu niște costuri enorme.” (femeie, artistă vizuală)

TRANSFORMĂRI ALE MUNCII ÎN SECTORUL CULTURAL LOCAL

II.1. Dinamici ale ultimilor ani în câmpul cultural

O a doua temă majoră care ne-a interesat pe parcursul cercetării a fost cunoașterea modului în care persoanele care lucrează în domeniul cultural observă transformările prin care a trecut Cluj-Napoca și zona sa metropolitană în decursul mai multor ani. Am setat ca reper intervalul ultimilor cinci ani, însă în unele cazuri, s-au făcut referiri și la perioade mai îndelungate de timp. În sublinierea diferențelor pe care le percep la nivelul vieții culturale din Cluj, cei și cele care au participat la focus-grupuri au vorbit și despre propriile transformări prin care au trecut în ultimii ani, care au generat așteptări diferite pentru ei.

“Perioada cea mai frumoasă din viață a oricăruia cred că e între 20 și 30 și un pic de ani. Și eu simt că mi-am trăit-o într-un Cluj foarte fain, când aveau loc o grămadă de activități din zona artei, a culturii. Acum mi se pare tristă atmosfera. Dar trebuie să recunosc că nici eu nu mai sunt consumatorul de dinainte și eu sunt foarte selectiv acum. Poate că nu mai vreau eu să văd, poate că nu mai caut eu sau nu mă mai orientez atât de bine. [...] Da, e o diferență mare între Clujul de acum cinci ani și Clujul de acum. Nu știu să zic dacă e în bine sau în rău.” (bărbat, artist independent)

“Eu cred că am îmbătrânit înăștia cinci ani. Și eu zic că probabil s-a schimbat și Clujul, dar și noi. Eu cel puțin sunt foarte diferit față de eu de acum poate nu cinci, dar de zece ani. Am și crescut foarte mult înăștia cinci ani, am dobândit multă experiență în timpul ăsta. Am alte preferințe.” (bărbat, artist independent)

Totuși, unele dintre persoanele intervievate au observat că orașul este acum mai mult centrat înspre a construi o imagine comercială a sa, atractivă în special pentru vizitatori externi. Sectorul cultural independent, deși devine mai calitativ prin profesionalizarea mai multor dintre cei activi în interiorul lui, scumpirea vieții în general aduce cu sine în ultimii ani o serie de probleme ce îngreunează activitatea în acest domeniu. O altă transformare identificată în ultimii ani, este cea legată de diminuarea masei critice de la nivelul orașului, a celor care în timp au devenit mai puțin implicați și vizibili.

“A crescut în fiecare an cu câte o stea orașul de cinci stele. Mi se pare acum comercial și festivalier. Și am simțit că nu mai e locul meu acolo. Așa că m-am dus la 50 de km de el. Mi se pare din ce în ce mai aglomerat, spațiul public nu mai are un spațiu comun, are un spațiu bun de vândut lucruri în el. Și în același timp, oamenii care mi se păreau activi și cu mult spirit civic, mi se pare că au obosit. Și nu simt că mă mai reprezintă discursul Primăriei, nu mă mai simțeam confortabil în orașul ăsta, care din păcate, în continuare mi se pare că e unul din cele mai ok din România... Dar nu pentru mine.” (femeie, manager cultural)

“Probabil că nu mai suntem ca la 20 și un pic de ani și nu mai mergem chiar la toate evenimentele pentru că ne-am format niște gusturi și suntem mai selectivi. Nu ne mai mișcăm atât, dar asta nu înseamnă că orașul nu s-a antreprenorializat și nu a devenit festivalier și orice brumă de spațiu verde devine betonată și orice spațiu public e făcut pentru a desfășura evenimente cu garduri, care sunt făcute pentru profit. Și aglomerația e mult mai mare și prețurile sunt mult mai mari. Mi se pare că ne mișcăm un pic mai greu prin tot contextul ăsta, era mult mai simplu acum câțiva ani, să zicem zece. Acum cinci ani mi se pare că începuseră așa semnele decăderii. [...] Prea puțin sunt vizate problemele reale și chiar greu de rezolvat. [...] Preocupările sunt ca orașul să arate bine și să fie atractiv pentru oameni care vor veni aici, vor sta câteva zile și apoi se vor duce înapoi. Dar noi, restul, rămânem.” (femeie, artistă vizuală)

“Dacă e să mă gândesc la ultimii 5-6 ani, clar că a existat un interes mult mai crescut pentru profesioniști care să se implice în sectorul independent. S-au școlit oamenii mai bine, s-au perfecționat, au învățat pe cont propriu foarte multe. Au apărut mai multe organizații, au apărut mai mulți artiști interesați să colaboreze cu mediul independent și să nu îl mai privească ca pe alegere secundară. Eu am observat o profesionalizare a muncii. Numai că, într-adevăr, ultimii doi ani au anulat tot ce se câștigase. Colaborările internaționale, iarăși, erau mult mai prezente. Și astea m-au bucurat și din simpla postură de spectator, dacă vrei. Vedeam din ce în ce mai multă artă din afară. Și era un lucru bun.” (femeie, manager cultural ONG)

“Eu simt că Clujul a pierdut masa critică pe care o avea între 2013 și 2018. Pierdem public. Mi-e frică de ce am văzut că s-a întâmplat la Oradea și știu că s-a întâmplat înainte și la Arad, intenția asta de a comasa instituții, de a reduce cheltuieli, de a privi cultura dintr-o perspectivă mult mai orientată înspre business, cred că e un model nou, asupra căruia se va insista. Iar dacă noi nu o să reușim să construim sau să ținem aproape un public care să intervină în momentele în care apar astfel de derapaje, cred că vom avea mult mai multe probleme pe viitor și dezinteresul autorităților va fi mult mai crescut. [...] Acum cinci ani noi plăteam o chirie de trei ori mai mică. Pentru mine, evoluția pozitivă a Clujului ar merge până în 2016/2017. [...] Într-adevăr, oamenii s-au profesionalizat și sunt mai mulți oameni care înțeleg cum ar trebui făcute lucrurile astea, dar din păcate, șansele lor sunt mult, mult, mai mici, decât cele pe care le-am avut noi.” (bărbat, manager cultural ONG)

O perspectivă mai optimistă asupra transformărilor vieții culturale din Cluj-Napoca este redată de persoanele care activează în câmpul organizării evenimentelor culturale.

“Un avantaj al dezvoltării pieței evenimentelor în Cluj e că acum e mai ușor să organizezi un eveniment la Cluj. Aici ai resurse umane cu care poți să lucrezi și nu ești nevoit să le aduci din alte orașe, plus infrastructura. Și asta e un lucru care ne ajută pe toți cei care activăm în domeniul ăsta.” (bărbat, director festival)

“Zona asta de evenimente e cel mai clar domeniu care demonstrează cât de mult s-au schimbat lucrurile în viețile noastre și în orașul nostru în ultimii zece ani. Evenimentele tot timpul... eu le-am considerat mereu semnale care demonstrează un fel de schimbare de percepție și de mentalitate. [...] Sper, doar, că la un moment dat se va face și distincția între entertainment și cultural. Pentru că foarte multe [se] amestecă... și publicul are o percepție eronată despre ce rol are fiecare. E suficient să te uiți astăzi la agenda evenimentelor anuale din oraș și să o compari cu acum zece ani ca să îți dai seama câtă vitalitate culturală e și cât de mult a crescut orașul și oamenii din el – la nivel mental și de problematică culturală în ultimii ani. [...] Sunt convins că orașul a făcut foarte mulți pași într-o direcție bună. Totuși, pe latură culturală mai sunt mulți pași de parcurs.” (bărbat, președinte asociație culturală)

În jurul discuției despre ultimii ani în plan cultural de la nivelul municipiului Cluj-Napoca, a fost dezbătută pierderea titlului de Capitală Europeană a Culturii pentru anul 2021 și a potențialelor oportunități de proiecte asociate cu aceasta.

“S-au pierdut niște oportunități atunci. Nu cred că a fost afectat negativ orașul pentru că nu a câștigat titlul, dar categoric ar fi fost unele oportunități care nu apar decât în acest context.” (bărbat, director festival)

“Eu o să zic că nu a pierdut nimic orașul. [...] Demersul în sine...pe noi ne-a ajutat foarte mult. Și noi deja eram câștigați în momentul în care așteptam o decizie din partea juriului. Că a venit ca o validare sau nu, noi am avut un parcurs fabulos. [...] Și atunci eu o să spun că nu am pierdut nicio oportunitate. Din contră, ne-am creat noi altele.” (bărbat, președinte asociație culturală)

II.2. Transformări recente ale muncii, generate de pandemia de COVID-19

În contextul debutului pandemiei, în anul 2020, persoanele intervievate au subliniat o serie de dificultăți suplimentare aduse de aceasta muncii. Un prim aspect resimțit cu intensitate a fost limitarea posibilității de a se produce colaborări culturale.

“Mie mi s-a părut foarte greu, deși fiind în domeniul vizual, parcă nu am fost neapărat atât de afectați ca și actorii sau muzicienii, care depind de spații deschise și un contact cu publicul care să fie asigurat. Degeaba repeți o lună de zile pentru un spectacol și după-aia crește cu un procent (rata de infectare) și ai lucrat toată perioada respectivă degeaba. Oarecum mă simt privilegiată dintre neprivilegiați, pentru că sunt dintr-o categorie care nu a suferit așa mult. Dar au lipsit foarte mult ideile sau proiectele în care erau implicați mai mulți oameni. Ne întâlneam undeva – la un vernisaj, la o bere – cineva povestea de ceva și toată treaba înainta. Genul ăsta de întâlniri care favorizau extinderea rețelei... nu au mai avut loc. Practic am rămas cei care ne mai știm, în aceleași grupulețe mici, în care mai interacționăm. Nu a mai fost oportunitatea de a mai întâlni alți oameni, care poate nu fac același lucru, dar care te super inspiră să încerci ceva alături de ei. Din punctul ăsta de vedere, mi se pare că au avut noroc cei care aveau deja oarecum o rețea care să îi ajute nu să trăiască bine, dar măcar să supraviețuiască. Mă gândesc la cum ar fi fost dacă toți am fi fost absolvenți în ultimul an de facultate. Când începi să îți formezi conexiunile și să nu ai absolut nicio șansă să faci asta.” (femeie, artistă vizuală)

“La noi schimbările majore care s-au produs au fost direct legate de imposibilitatea de a mai face toate activitățile pe care le făceam înainte. De exemplu, seria de ateliere creative pe care le făceam la sediul nostru, deschise mai multor categorii de public – în ultimii doi ani nu am mai putut să le ținem deloc. Ele erau și cele care asigurau chiria spațiului și asigurau și artiștilor freelanceri de la noi din echipă un venit cât de cât constant. Și cum acestea nu s-au mai putut ține, evident că alte resurse au trebuit mutate pentru a plăti chiria și evident că o parte din artiștii freelanceri de la noi au fost nevoiți să își găsească altceva. Deci, prin urmare, ne-au plecat oameni. Ori ne-au plecat parțial, pentru că s-au îndreptat înspre proiecte care să le asigure un venit, ori au decis să plece de tot. Unii dintre ei chiar schimbându-și total domeniul de activitate.” (femeie, manager cultural ONG)

Totodată, contextul epidemiologic a generat îngrijorări care au inhibat într-o măsură foarte mare creativitatea artiștilor, precum și dorința și energia de a fi pro activi în munca de a planifica și desfășura proiecte noi.

“Eu nu am fost creativ deloc în toată perioada asta și nu găseam nicio motivație, nicio fărâșcă de energie care să mă ducă să fac ceva. Țin minte că la început am zis... o lună, două, fac un spectacol nou, stau toată ziua în casă, scriu textul. Dar nimic nu a ieșit. Au trecut doi ani jumătate și îl simt timp pierdut. Nu am avut inspirație, energie, creativitate, deloc. Nu știu dacă și alții au pățit la fel, dar eu nu am putut să fac nimic în plus.” (bărbat, artist independent)

“Eu am făcut doar ca să nu stau cu ochii în toate știrile. Am aplicat la un proiect și mi-am dat o treabă foarte titanică de făcut într-o lună de zile, ca să știu că 12 ore pe zi nu am voie la net. Și am ajuns să mă stresez eu într-un fel pe care îl știu, ca să nu mă streseze din exterior un context pe care nu îl știu. La finalul perioadei cantitatea de stres a fost aceeași, dar a fost o iluzie că oarecum mă gestionez mai bine. Dar nu am fost în stare să fac altceva fără deadline. Mi se pare că am trăit într-un mediu destul de terorist în ultimii doi ani. În fiecare zi să auzi vești îngrijorătoare. Nu cred că e un climat în care poți să fii senin și detașat și să poți chiar să faci lucruri.” (femeie, artistă vizuală)

Încercarea de a găsi soluții pentru situația nouă în care se aflau, a condus la desfășurarea mai multor întâlniri în mediul online. Însă acestea, au fost percepute uneori ca aglomerând programul zilnic al celor care activează în câmpul culturii, fără să aducă în mod direct și imediat vreo recompensă sau satisfacție.

“Mi se pare că odată cu pandemia, a aflat și restul lumii că există artiști, că există operatori culturali care trebuie să supraviețuiască. Dar tot nu s-a întâmplat nimic ca să fie sprijiniți. Da, ok. Am participat la zeci de întâlniri online să găsim soluții pentru Guvern cum să acționeze și nu s-a întâmplat nimic. [...] Multe se întâmplă acum așa în domeniul ăsta. Este o oră aici, o oră acolo, o oră dincolo. Dar cam atât, nimic concret. Totuși, participi pentru că te gândești că toate vor ajuta la un moment dat. Poate nu pentru generația ta, poate pentru următoarea și atunci merită să te sacrifici tu.” (femeie, lucrătoare culturală)

“Eu am un exemplu cu instituția cu care colaborez la un moment dat. Ne întâlneam de două ori pe săptămână ca să planificăm niște ateliere care nu se țineau niciodată, pentru că ba nu se înscriau oameni, ba se interzicea să se desfășoare. Și la un moment dat mi-am zis că sunt deja prea multe ore pierdute cu întâlniri, zoom-uri, fără rezultat.” (bărbat, artist independent)

“Eu am mai zis-o și o s-o tot zic. Îmi plac întâlnirile de genul ăsta pentru că ne revedem în primul rând și mai luăm pulsul, dar pe de altă parte, toate discuțiile astea, pe lângă că vor intra în cadrul unei cercetări sau a unui rezumat, nu cred că își mai au sensul la nivelul ăsta, dacă nu e făcută presiune cu ele către autorități. Pentru că din ce în ce mai tare vorbim niște limbi din ce în ce mai străine. Noi, pe de o parte, ne înțelegem din ce în ce mai clar nevoile și născocim tot felul de soluții, ei pe de altă parte se rigidizează tot mai mult pe fondul acestei crize și din punctul meu de vedere, dialog real nu a existat pe perioada pandemiei între sectorul cultural și autorități. Și e dezamăgitor și dezolant.” (femeie, manager cultural ONG)

În cadrul organizațiilor independente, problemele financiare s-au agravat și mai mult în perioada pandemiei, forțându-i pe cei care activează în acestea să găsească alternative pentru obținerea fondurilor necesare. Totodată, pentru ONG-urile care lucrează cu voluntari (cei mai mulți dintre aceștia fiind studenți), desfășurarea cursurilor în format online a redus destul de mult numărul celor care s-au implicat în activități ale asociațiilor care gestionează proiecte de cultură din Cluj-Napoca.

“La noi, cel mai tare s-a simțit lipsa resurselor financiare. Mă refer la ultimii doi ani. Dacă până acum sponsorizările private erau mai consistente, acum doi ani au început să scadă, iar anul trecut au scăzut semnificativ. La fel, a fost o problemă cu finanțările nerambursabile, pentru că au fost termene decalate, au fost finanțări care s-au decalat, cererea a fost mult mai mare. Deci cumva partea financiară ne-a afectat cel mai tare. Ne-a făcut, în schimb, să încercăm să ne diversificăm sursele de finanțare. Am început să devenim mai creativi în sensul ăsta. Și să ne îndreptăm un pic mai mult spre sectorul privat, dar nu neapărat înspre companiile mari, ci înspre firmele mici și mijlocii care ne-au putut veni în ajutor, atât cât s-a putut. Iar legat de resurse umane, pentru că în mai multe dintre proiectele noastre mari, pe lângă artiștii implicați, lucrăm și cu voluntari – și aici s-a simțit un pic, pentru că foarte mulți studenți, făcând cursurile online, nu au mai fost prezenți în Cluj, prin urmare nu au mai putut răspunde la apelurile noastre de voluntariat, în la fel de mare măsură ca înainte. Plus frica asta a oamenilor – absolut de înțeles – de a se mai implica în proiecte cu foarte multă interacțiune.” (femeie, manager cultural ONG)

“Și la noi lipsa de predictibilitate e o problemă majoră. [...] Pandemia a venit într-un moment în care noi căutam să ne consolidăm poziția și oamenii din jurul spațiului. Și pe acest fond, reducerea veniturilor noastre din bilete sau din festivaluri sau din evenimente private, a fost o foarte mare problemă după începutul pandemiei. Nu știu... am avut o reducere de buget din bilete cu aproape 75%. Și peste asta, mai pui și inflația, care anul ăsta a fost foarte mare. [...] S-a schimbat dinamica în care ne facem planurile și termenul până la care

putem proiecta ceva. Și asta a fost cel mai frustrant – să facem și să refacem calendare, planuri, proiecte și așa mai departe.” (bărbat, manager cultural ONG)

“În cazul AFCN-urilor a fost simplu, a fost ușor de lucrat. Și în privința cheltuielilor și a justificării lor. Problema a fost cu Primăria, care spusese inițial că nu va mai plăti acești bani către organizațiile independente care câștigaseră proiecte culturale la Cluj. Și asta ar fi garantat închiderea multor organizații. Și au fost enorm de multe presiuni și discuții. [...] Perioada acelor luni a fost foarte complicată în relație cu Primăria. Nimeni nu voia să asume niciun fel de mesaj din Primărie. Și până la urmă... au cedat într-un fel și și-au onorat obligațiile, de fapt. Probabil s-au uitat și în jur și au văzut că diverse organizații culturale și nu doar organizații, ci artiști, oameni independenți, care nu aveau o structură organizatorică în spate, erau finanțați ca să aibă din ce trăi în lunile alea. Sigur, și cu adaptarea programelor. Pentru arte performative mai greu. Lucrurile s-au mutat în sezonul cald și au fost diverse compromisuri legate de organizarea evenimentelor. Pentru arte vizuale a fost și e mai ușor pentru că e un alt flux de public și lumea nu stă la fel de mult împreună într-un spațiu închis.” (bărbat, manager cultural ONG)

Un alt aspect important despre care cele mai multe persoane au vorbit în contextul schimbărilor aduse de pandemie, a fost reducerea interacțiunii cu publicul, în urma limitărilor impuse la nivel național. Acest fapt este resimțit ca o îngreunare a modului în care lucrătorii culturali își desfășoară activitatea, și ca o diminuare a nivelului de energie și entuziasm primite în urma sa.

“La mine, la spectacolele de teatru e foarte simplă și directă interacțiunea cu publicul. Înainte de pandemie tot feedbackul și toată munca mea era directă cu copilul. Feedback obțineam pe loc. În aria mea de activitate așa se întâmplă. Și îmi lipsește acum de când nu mai e voie să faci spectacole, evenimente. Îmi lipsește cu desăvârșire.” (bărbat, artist independent)

“S-au schimbat, evident, foarte mult, chiar radical, modurile în care interacționăm cu publicul și de pe vremea în care erau spectacole unde publicul venea și încercam să creăm spații în care oamenii să stea și să interacționeze. Și asta era fabulos, că vedeam cumva un rezultat și eu, ca organizator. Dar acum mi se pare foarte greu și distant și nu știu cum revenim la o reapropiere de public.” (femeie, manager cultural)

“Îmi lipsește și mie foarte mult partea asta de interacțiune directă. [...] Cel mai frumos mi se pare momentul în care vine publicul și îți povestește ce ai făcut acolo, din punctul lor de vedere. Pentru mine asta e cel mai plăcut lucru ce se poate întâmpla. Îmi dau seama că eu aveam o idee în care mi-am închipuit toată chestia. Și faptul că am deschis o porțiță de dialog și un om îmi spune ceva despre ceva ce am făcut, la care eu nu m-aș fi gândit niciodată, mi se pare minunat.” (femeie, artistă vizuală)

În acest tablou conturat de dificultăți care s-au adăugat în contextul muncii în perioada pandemiei, cazurile celor pentru care pandemia a adus și lucruri pozitive sunt, mai degrabă, excepții de la scenariul general al adâncirii precarității financiare.

“Pe mine financiar anul 2020 nu m-a afectat așa de tare. Cum stăteam acasă intrase multă lume în frenezia schimbatului, făcutului, amenajatului. Și toți voiau câte ceva prin casă. Prin urmare am avut mai mult de lucru atunci.” (bărbat, artist independent)

“Acum s-a întâmplat un mic paradox în 2021, în special. Pentru că din cauza restricțiilor și dificultății de a organiza evenimente cu public mult, am renunțat aproape de tot la evenimentele cu acces gratuit. Și rezultatul a fost că am vândut bilete și ne-au crescut destul de mult încasările. Am avut încasări considerabil mai mari ca în perioada anterioară pandemiei – din vânzarea de bilete.” (bărbat, funcție de decizie în instituție publică)

În sectorul evenimentelor culturale, o dificultate majoră întâmpinată în perioada pandemiei de COVID-19 a fost readaptarea întregului mod în care s-au organizat și desfășurat acestea. Astfel, într-un context complet nou, cu multiple reguli stricte care se impuneau, specialiștii din această arie au vorbit despre interacțiunea cu autoritățile locale (Primăria, Jandarmeria, Direcția de Sănătate Publică etc.), despre nevoile care sperau să le fie îndeplinite în cadrul acestora, dar și despre posibile soluții care ar putea fi adoptate în viitor de autorități, astfel încât organizarea evenimentelor să fie mai mult facilitată.

“Pot să spun că pentru noi, cel mai greu an a fost în 2020. Atunci eram la limită. [...] Până în ultima clipă nu știam dacă ținem sau nu evenimentul. Deci a fost primul an cu luat de temperatură, cu dezinfectant la intrare, cu garduri. În 2021, parcă nici nu a fost atât de greu ca în 2020. Eram, oarecum, obișnuiți cu ediția din 2020.” (femeie, directoare festival)

“Personal, pentru mine a fost cea mai grea ediție de festival (cea din 2021). Pentru că pe lângă contextul de anul acesta, cu toată incertitudinea pe care am avut-o și cu timpul foarte scurt în care am organizat festivalul, a mai fost și presiunea și riscurile implicate, gândurile la siguranța participanților și toate cele implicate. Dar până la urmă a ieșit totul în regulă. Pe parte de autorități, am avut și experiențe bune și mai puțin bune. Am avut o primă discuție cu cei de la DSP... și atunci ne-au spus de niște reguli de care noi nu auziserăm... cu teste pentru copii. Și după întâlnire am început să dăm telefoane la alți organizatori să întrebăm dacă au auzit de așa ceva, cum fac în situația asta. Și apoi am verificat din nou legile și mi-am dat seama că nu e deloc așa.” (bărbat, director festival)

“Edițiile din 2020 și 2021... cred că pentru toată lumea au fost ani atipici. Dar și așteptările noastre au fost reduse. Am făcut o pauză de la așteptările noastre de an cu an și ne-am resetat un pic focusul. Ceea ce cred că am așteptat mai mult din partea autorităților, a fost să fie puțin mai pro active, nu doar să răspundă la cererile noastre. [...] Și cred că de asta am fi avut nevoie, dincolo de orice sprijin financiar, de orice mână întinsă, de orice garduri sau de orice alte lucruri – am fi avut nevoie de o masă rotundă la care autoritățile să ne întrebe vis-a-vis de nevoile noastre logistice, cum ar fi putut ele se ne ajute pe noi mai mult. [...] Astfel încât totul să se decidă concentrat acolo și să nu mai trebuiască să mergem să dăm alte telefoane, să mergem la alte direcții, la alte ședințe, la alte birouri, la alte email-uri.” (bărbat, președinte asociație culturală)

Sprijin extern în perioada pandemiei

În ceea ce privește sprijinul de care artiștii au beneficiat în perioada pandemiei, unii dintre ei au împărtășit în cadrul interviurilor de grup faptul că au beneficiat în unele luni de indemnizația pentru artiști, acordată de stat. În unele cazuri, aceasta a adus cu sine o serie de neplăceri legate de taxele mari pe aceste venituri pe care au fost nevoiți să le returneze.

“Eu am aplicat la ajutorul de la stat anul trecut, timp de două luni. Mi se părea ciudat... nu știam dacă e ok, sau dacă nu e. Și până la urmă nu a fost. Mai bine mâncam pâine goală în continuare. Nu mai știu cât a fost, cam 4000 lei pe lună. Era, oricum, cel mai mult cât am primit vreodată salariu. Pentru mine era mult 4000 lei pe lună. Dar când au venit taxele pentru el, a trebuit să dau înapoi 42%... pur și simplu mi-a venit să plâng. A trebuit să mă împrumut de 1000 de euro ca să îmi plătesc taxele. [...] Pe lângă asta, soțul meu e în același domeniu, deci suntem în aceeași barcă – ce se scufundă de câțiva ani.” (femeie, lucrătoare culturală)

“Și eu am beneficiat în total trei luni jumătate într-un an. Prima dată o jumătate de lună, apoi o lună da, una nu, apoi iar una am aplicat, două nu. Nu știai, îți era frică să iei. [...] M-am bucurat ca un copil. Am văzut 4000, am zis că îmi ajung două luni, că ăsta îmi e ritmul de viață. [...] Și am aplicat și pe ONG. Că am și asociație și am aplicat și am luat micro-gratul ăla de 2000 de euro, dar am avut câteva probleme cu asociația și până s-au rezolvat nu i-am folosit. [...] Că banii sunt încă în cont, dar nu știu ce să fac, dacă să îi mai folosesc.

Puteai numai timp de 90 de zile de când îi primeai să îi folosești și să încarci facturi, contracte ș.a.m.d. [...] Dar pot să zic că am beneficiat. Am fost norocos că am avut un contract care îmi era întrerupt și pe baza contractului ăluia am obținut indemnizația. Dar am foarte mulți prieteni și colegi actori, artiști care nu au avut contracte cu care să dovedească și nu au putut să acceseze deloc indemnizația asta.” (bărbat, artist independent)

În cazul ONG-urilor, nu a existat varianta unui sprijin financiar pentru perioada în care contextul epidemiologic a limitat desfășurarea actelor culturale. Mai mult decât atât, în timpul discuțiilor de grup ne-au fost descrise inițiative ale artiștilor în care au solicitat în mod direct suport din partea autorităților locale, în condițiile în care cheltuielile erau mult prea crescute pentru situația precară în care se aflau asociațiile.

“Ajutor... din partea autorităților... noi personal nu am primit nimic. Știu că au existat niște ajutoare pe persoane fizică. Niște venituri pentru care puteai să aplici ca artist freelancer. Știu că au mai existat pentru SRL-uri și PFA-uri, dar pentru ONG-uri, nu știu. Ce am încercat anul trecut – am făcut o centralizare (atât cât ne-am permis) a spațiilor din Cluj și un fel de medie financiară pe care spațiile o cheltuie cu chirile și am înaintat acel document către Primăria Cluj-Napoca, explicându-le că în continuare suntem și în continuare facem lucruri pentru comunitatea de aici. Dar avem mari probleme cu chiria. Am întrebat dacă nu există nici un fel de fond pe care îl pot îndrepta înspre noi, măcar pentru o lună/două sau măcar pentru lunile de iarnă sau pentru cheltuielile pe perioada iernii. Și ni s-a răspuns extrem de formal și scurt... că există liniile de finanțare normale și că putem aplica acolo și ne putem plăti chirile de acolo.” (femeie, manager cultural ONG)

“Și dialogul pe care l-am avut noi cu autoritățile în ultimii ani, cred că s-a bazat foarte mult pe “Ce vreți, că oricum nu e public, oricum nu vine nimeni acum, oricum nu are sens acum, nu se întâmplă nimic”. Toate astea într-un oraș care se descrie ca fiind extrem de cultural și extrem de bogat în acest domeniu. Dar bogăția asta se pierde foarte ușor în momentul în care dispar resursele umane care au tot ridicat proiecte. Și ăsta cred că e un pericol pentru Cluj.” (bărbat, manager cultural ONG)

În contextul discuției despre sprijin extern pe care câmpul cultural l-a primit în perioada pandemiei, una dintre participantele la focus-grup ne-a vorbit despre încurajarea primită din partea autorităților locale pentru a nu renunța la organizarea festivalului în primul an (2020) în care condițiile de desfășurare erau cu totul noi și dificil de respectat.

“La un moment dat eu am fost decisă să nu-l mai ținem (festivalul). M-au încurajat cei de la evenimente din Primărie. Cumva am simțit un sprijin. Își doreau foarte mult să îl ținem. Asta a contat foarte mult pentru noi. Și am reușit cumva să ne organizăm. [...] Jandarmii au fost foarte prompti cu gardurile, cu tot ce a ținut de ei. Am fost foarte mult sprijiniți de autorități.” (femeie, directoare festival)

NEVOI ȘI AȘTEPTĂRI PENTRU VIITORUL MUNCII ÎN CÂMPUL CULTURAL

III.1. Perspective de viitor

În cazurile celor care văd în transformarea orașului o degradare a condițiilor de trai, cea mai frecventă alternativă este îndepărtarea de acesta – în localități rurale, în care costurile vieții ar fi mai reduse și munca, în general, mai puțin solicitantă. Cu toate acestea, pentru a-și satisface și nevoile de consum cultural, mutările sunt imaginate în apropierea municipiului Cluj-Napoca, astfel încât accesul la oraș să nu fie foarte dificil.

“Visul meu e să mă mut la țară și să mă fac învățător. Și mi se pare că acolo aș putea să îmi consum cel mai productiv toată energia asta și adunată din Cluj și experiența cu toți copiii cu care tot lucrez. Undeva la o oră – o oră jumătate de Cluj. Ca să pot să vin la evenimente sau la orice mă mai interesează în continuare. Pentru că nu cred că mă pot deconecta în totalitate. [...] Am impresia că atât stres am adunat în perioada asta... și cu pandemia, încât mi-ar plăcea ceva atât de simplu în activitatea mea, în modul în care se desfășoară munca. Și simt că energia asta, răbdarea mea în continuare e din ce în ce mai limitată și de aceea aș vrea să fie folosită la maxim și mi-ar plăcea să lucrez cu niște copii.” (bărbat, artist independent)

“Visul e să îmi fac un spațiu de atelier într-o căsuță la țară. Dar aș fi ok și la țară și la Cluj. Am făcut cumva pași în ambele direcții. La țară mi-am cumpărat teren anul trecut. Nu știu dacă o să îmi permit să mă pot chiar muta. Chestia asta cu mutatul la țară pare simplă, dar de fapt îți trebuie tare mulți bani, pe care nu îi am. Dar pe de altă parte sunt conștient că nu o să îmi permit să plătesc chirie la nesfârșit la Cluj. Și pentru un spațiu de producție și pentru un spațiu în care să locuiesc. Momentan nu știu exact ce o să fac.” (bărbat, artist independent)

“Eu nu vreau să mă retrag din oraș. Eu aș vrea să stau fix în mijlocul Clujului, dar e complet nerealist. [...] Apropo de condițiile din Cluj, am fost recent în Timișoara și se pare că Primăria își inventariază toate spațiile și vor să le dea către proiecte culturale. Nu aș vrea să trebuiască să mă mut din Cluj, dar se pare că e tot mai neprimitor cu oameni care nu sunt din Cluj și care nu au apartament aici. Să te chinui să plătești o chirie ca să stai într-un oraș care nu-ți mai oferă foarte multe lucruri...nu merită efortul.” (femeie, lucrătoare culturală)

“Apropo de mutatul la țară, eu m-aș vedea în două locuri. Mi-ar plăcea mult partea aia de liniște și de posibilitatea de a lucra într-un atelier netulburată de traficul spre Florești, de exemplu. Acum am atelierul acasă, pentru că momentan nu am un spațiu – aici le îngrămădesc pe toate. Cred că ar cântări foarte greu în decizia mea dacă ar exista niște spații care să fie mai accesibile. Și spațiul de lucrat și spațiul de expus. [...] Dar un motiv pentru care stau aici e că vreau să fiu conectată.” (femeie, artistă vizuală)

În rândul reprezentanților organizațiilor independente care au participat la discuțiile de grup, planurile de viitor sunt incerte, motivul principal fiind nivelul crescut de insecuritate pe care îl simt în prezent.

“În cazul nostru, ne-am propus la nivel de echipă, ca viitorul nostru să fie în directă legătură cu starea noastră de bine, a oamenilor care facem asta. Pentru că am ajuns la concluzia că oricum o facem în mare parte pro bono, măcar să nu ne deteriorăm de tot fizic, psihic și emoțional. Ne-am decis ca cel puțin pentru anul ăsta să facem fix atât cât simțim că putem duce.” (femeie, manager cultural ONG)

“Am în vedere ideea că aş putea să plec din Cluj. Cred că ar fi şi bine, sănătos, dacă nu se schimbă nimic. Şi dincolo de asta, sunt foarte interesat de modele de co-producţie, de modele în care putem pune împreună nişte resurse pentru a fi mai puţin dependenţi de autorităţi. Dependenţa noastră de autorităţile locale, ne face foarte slabi în momentul în care trebuie să facem opoziţie pe orice temă.” (bărbat, manager cultural ONG)

“Acum prioritatea noastră e să vedem dacă menţinem activitatea în următorii ani. Dacă mai putem funcţiona. Mă gândeam că într-un fel, noi am văzut, acum, cel puţin, în sectorul ăsta independent, am văzut cum arată viitorul muncii. Se bazează pe auto-exploatare. Şi asta e nesfârşită şi e un model nesustenabil. Şi nefuncţional.” (bărbat, manager cultural ONG)

Persoanele active în câmpul evenimentelor culturale au vorbit despre viitor în termeni mai pozitivi, anunţând că ediţiile viitoare ale festivalurilor pe care le organizează sunt deja în plin proces de planificare şi de atragere a surselor de finanţare. Păstrarea evenimentelor în jurul Municipiului Cluj-Napoca este un lucru pe care îl au în vedere, iar acolo unde există dorinţe înspre extindere a spaţiului fizic în care acestea se desfăşoară, Cluj-Napoca va rămâne locul în care va exista mereu o formă de manifestare a conceptului iniţial, în semn de apreciere pentru ceea ce oraşul a oferit.

“Noi deja am anunţat următoarea ediţie anul ăsta. Avem o primă finanţare de la AFCN. Evident, vom depune proiect şi către Primărie. Şi tot ce sper este să obţinem suficient de multe fonduri, încât să ne putem permite să aducem spectacole cât mai interesante şi cât mai diverse.” (femeie, director festival)

“Şi noi lucrăm la planuri. Puţin mai circumspecţi decât ne imaginăm prin vară sau pe la începutul toamnei. Dar asta e situaţia. Vrem în continuare să ne ţinem de proiect. Şi mă străduiesc să apropiem cât mai mult ediţia de anul acesta de cea din 2019, pentru că aşa cum povesteam mai devreme, anul acesta am făcut o ediţie mai mică. Şi sper că vom reuşi. Dacă de obicei de la ediţie la ediţie încercăm să creştem evenimentul şi să îl facem mai mare şi mai bine, e o perioadă care ne-a tras înapoi. Şi sper că anul acesta vom reuşi să ne aliniem.” (bărbat, director festival)

“Şi noi lucrăm la ediţiile viitoare. Am realizat că ceea ce facem nu trebuie neapărat să fie angrenat într-un spaţiu anume. Anul trecut am experimentat cu alte oraşe din ţară, sub forma unor expoziţii. E foarte probabil ca în 2022 să mai exportăm câteva dintre reţelele noastre şi în alte oraşe şi nu în ultimul rând să experimentăm cu străinătatea, pentru că acolo e o lume foarte mare şi foarte largă. Încercăm, cumva, să nu uităm că de aici am plecat şi că mereu o să existe un eveniment, un lucru pe care îl facem pentru oraş. Dar încetul cu încetul, simt că nu mai suntem neapărat atât de angrenaţi în ceea ce înseamnă Cluj pentru zona noastră de evenimente şi ne dorim să privim şi înspre alte orizonturi.” (bărbat, preşedinte asociaţie culturală)

III.2.Direcţii posibile de acţiune pentru condiţii mai bune de desfăşurare a muncii în câmpul cultural clujean

În ceea ce priveşte acţiunile propriu-zise care pot fi realizate pentru ca sectorul cultural, în special cel independent, să devină unul mai sigur şi mai performant, o idee concretă este cea a manifestării unei atenţii mai sporite din partea autorităţilor publice locale pentru nevoile artiştilor şi operatorilor culturali, de fiecare dată când acestea sunt exprimate şi le sunt transmise pe diferite căi.

“Poate nu ar strica o discuţie despre viitorul muncii cu Primăria. Ok, noi tot discutăm şi ne imaginăm cum am putea transforma munca, cum ne-am putea adapta, ce am mai putea inventa. Dar, ei, oare, se gândesc la cum ar fi bine să arate viitorul muncii, în cazul lor?” (femeie, manager cultural ONG)

“Noi ne-am lovit de ceva reticențe din partea autorităților (unei comune din Cluj n. ed.). [...] Nu ne-au încurcat, dar nici nu ne-au ajutat. Pentru că anul trecut, am avut o nevoie mai specifică din partea lor – să ne ajute cu niște reparații la un drum de acces. [...] Și nu am reușit până la urmă să obținem sprijinul lor, așa că ne-am descurcat din nou singuri, prin resursele noastre. Și e puțin frustrant că pare că nu înțeleg beneficiile pe care le are zona, per ansamblu, în momentul în care festivalul se desfășoară acolo. Deși am încercat să discutăm cu ei, pare că nu. Și o deschidere din partea lor și mai mult sprijin, ne-ar ajuta concret în situația asta.” (bărbat, director festival)

Totodată, se așteaptă ca implicarea și nivelul de sprijin venit din partea Primăriei Municipiului Cluj-Napoca să crească de la an la an, astfel încât eforturile de organizare să se reducă, iar energia salvată astfel să poată fi canalizată înspre creșterea calității evenimentelor oferite publicului clujean, dar și extern.

“Așa cum publicul are o așteptare din partea organizatorilor de evenimente ca de la ediție la ediție să evolueze, cred că la fel ar trebui să avem noi o așteptare din partea autorităților ca în relația cu noi lucrurile să evolueze. Și dacă lucrurile stagnează, la același nivel ca anul trecut, de regulă se punctează negativ, cu minus. [...] Sunt două lucruri pe care autoritățile din Cluj le fac bine. Faptul că de la an la an cresc alocațiile financiare pentru sectorul independent și ONG-ist și lucrul ăsta se vede și e foarte bine pentru că vitalitatea culturală vine într-o foarte mare măsură din direcția respectivă. Și al doilea lucru e faptul că de regulă autoritățile lasă organizatorii de evenimente să își facă treaba. Și asta e foarte sănătos. [...] Dar, așa cum spuneam la început, așteptările noastre trebuie să fie mereu pe o pantă ascendentă și să așteptăm mai mult și mai bine în relația cu autoritățile. Pentru că dacă am convins și anul trecut și în urmă cu doi și în urmă cu cinci ani, atunci în anul cu numărul șapte ne dorim ca lucrurile să meargă perfect din prima.” (bărbat, președinte asociație culturală)

Rolul perceput al CCC în ameliorarea condițiilor de muncă în viitor

În contextul discuțiilor despre îmbunătățirea spațiului cultural clujean și implicarea autorităților, a fost menționat Centrul Cultural Clujean (CCC), pentru măsuri specifice pe care ar putea să le inițieze, precum realizarea unui studiu actual în rândul publicului spațiilor independente, al celor publice și al evenimentelor culturale, dar și construirea Centrului de artă contemporană pentru care au existat deja planuri în anii trecuți. Totodată, din perspectiva de mediator între autorități și artiști/lucrători culturali, s-a propus și asumarea unui rol mai important în a reprezenta problemele presante ale artiștilor independenți care în prezent se găsesc în situații dificile de funcționare.

“Cred că ce ar face viața mea și a lucrătorilor culturali un pic mai liniștită, ar fi o relație mai profesionistă cu Primăria. Și pentru asta trebuie un lobby mai susținut. Cred, din partea CCC-ului.” (femeie, manager cultural)

“Mie mi se pare că nu mai funcționează doar așa, cu petiții, scrisori peste scrisori, rezumate ale grupurilor de lucru. [...] Cumva cred că trebuie găsită forma în care CCC să acționeze mai direct pentru niște măsuri.” (femeie, manager cultural ONG)

În același timp, acțiunea de la nivel local este văzută uneori ca fiind insuficientă, dacă nu este susținută de un fundal mai bine ancorat la nivel național, prin politici publice care să ofere un cadru de funcționare sigur pentru artiști și lucrători culturali.

“Eu cred că e nevoie de schimbarea politicilor la nivel național. Și pentru asta, nu e suficient CCC-ul, de fapt. Dar despre asta s-a discutat în ultimii 5-6 ani, au fost inițiative ținute, țin minte că au fost dezbateri la Cluj. Era un proiect de lege pornit, iar legat de un statut al lucrătorului cultural, era vorba, totuși, de un cadru legislativ care să ofere protecție

oamenilor care lucrează în cultură. E nevoie de un cadru care să te protejeze, să nu rămâi mereu pe cea mai subțire creangă din arbore, să fii ușor măturat de vânt. Asta înseamnă că ai protecție socială, că poți face niște plăți, că te poți gândi la ceva. Contribui la un sistem de pensii, că ai o asigurare medicală, și așa mai departe. Sunt chestii fundamentale astea. Și astea țin de politicile naționale. Fără această minimă protecție, cel puțin sectorul cultural independent nu va funcționa, nu va avea viitor. Ar fi importante politicile, că fără o protecție la nivel național, oamenii vor lucra perioade foarte scurte, când au ajuns să se profesionalizeze, se opresc, de fapt. În loc să continue, se opresc. Și e o pierdere generală. Și asta e... ori plecăm în alte orașe sau alte țări și ne reprofilăm. Că nu vom avea opțiuni. Dar asta spune ceva și despre felul în care funcționează orașul... modelul ăsta de dezvoltare inclusiv urbanistic al orașului ăstuia. Cum arată orașul, cum se construiește în el. Cum arată pădurile astea de blocuri care se ridică acum. Ce se întâmplă cu acest loc care e exploatat pe fiecare metru pătrat. Și ăsta e modelul neoliberal de acțiune al autorităților. Și asta e extrem de toxic. Și asta se întâmplă, într-adevăr, de niște ani încoace. [...] O scenă culturală critică e problematică pentru autoritatea politică. Oricând. Actorii culturali critici au fost tot timpul problematici pentru autorități. Așa că, nu mă aștept să vedem multă simpatie din partea lor.” (bărbat, manager cultural ONG)

CAPITOLUL 5

O PERSPECTIVĂ ECONOMICĂ ASUPRA CÂMPULUI

Acest capitol prezintă sectorul cultural local dintr-o perspectivă economică, vizând organizațiile, asociațiile și fundațiile care desfășoară activități culturale în Cluj-Napoca și Zona Metropolitană Cluj. Scopul demersului este de a sprijini datele culese din teren, cu exemplificări concrete rezultate în urma analizei datelor secundare de natură financiară.

REZULTATE PRINCIPALE

Descriere generală a câmpului cultural clujean

Sectorul cultural public din Zona Metropolitană Cluj cuprinde 14 instituții de cultură principale – cinci dintre ele aflate în subordinea Ministerului Culturii și alte nouă în subordinea Consiliului Județean.

Sectorul cultural independent și privat este format din 1085 de organizații neguvernamentale active care au ca obiect de activitate declarat arta și/sau cultura. În municipiul Cluj-Napoca au sediul peste 90% dintre acestea. Din consultarea Registrului Național ONG, actualizat la începutul anului 2022, a rezultat că 25 de asociații cu scop cultural/artistic sunt fie radiate, fie în proces de lichidare.

Descrierea din perspectivă financiară a câmpului cultural

Pentru anul 2020, veniturile totale pe care le-au raportat organizațiile neguvernamentale din domeniul culturii aflate în ZMC sunt cuprinse în intervalul 24 – 2.344.416 lei, cele mai multe dintre acestea (44%) declarând sume de până la 30.000 lei. Valoarea cumulată a veniturilor acestor organizații este de aproximativ 31.000.000 lei. Eșantionul pentru care sunt prezentate aceste date este de 156 de asociații/organizații.

În cazul instituțiilor publice de cultură din Cluj-Napoca pentru care au fost analizate date (în total 9), suma veniturilor totale din anul 2020 este 159.468.800 lei. În majoritatea cazurilor, peste 95% din venitul anual declarat are ca sursă subvențiile statului.

O comparație între datele din 2020 și cele din anii 2018/2019 (utilizate pentru elaborarea Strategiei Integrate de Dezvoltare Urbană (SIDU) 2021-2030), indică o scădere generală a veniturilor pentru anul 2020. Această situație este și mai vizibilă în sectorul independent, fapt care confirmă din nou o parte din rezultatele prezentate în capitolele anterioare: câmpul cultural este afectat în mod profund în contextul declanșării pandemiei de COVID-19.

ASPECTE CENTRALE

Capitolul este structurat în două secțiuni majore. Prima dintre ele oferă o descriere generală a componenței câmpului cultural clujean, format din asociații, federații, fundații și uniuni cu scop cultural. Ulterior, sectorul este analizat din perspectiva unor aspecte economice, pe baza seturilor de date publice, cu privire la situațiile financiare anuale.

I. CUNOAȘTEREA ACTORILOR (ORGANIZAȚII ȘI INSTITUȚII) DIN SECTORUL CULTURAL LOCAL

Conform Strategiei Integrate de Dezvoltare Urbană (SIDU) 2021-2030, sectorul cultural public din ZMC este compus din 14 instituții publice de cultură. Cinci dintre acestea se află în subordinea Ministerului Culturii (Teatrul Național „Lucian Blaga”, Teatrul Maghiar de Stat, Opera Maghiară, Opera Națională Română și Muzeul Național de Istorie a Transilvaniei) și alte nouă instituții de cultură sunt în subordinea Consiliului Județean (Filarmonica de Stat „Transilvania”, Muzeul de Artă, Muzeul Etnografic al Transilvaniei, Biblioteca Județeană „Octavian Goga”, Teatrul de Păpuși „Puck”, Centrul Județean pentru Conservarea și Promovarea Culturii Tradiționale Cluj, Școala Populară de Arte „Tudor Jarda”, Revista Tribuna și Revista „Művelődés”). Alături de acestea, alte instituții publice sunt: Biblioteca Academiei, Biblioteca Centrală Universitară, Muzeul de Speologie „Emil Racoviță” și muzeele Universității Babeș-Bolyai. În Cluj-Napoca este activă o filială a Academiei Române, șase uniuni de creație sau filiale ale uniunilor de creație naționale, alături de șase universități sau departamente cu profil artistic în universități clujene și trei licee de artă. În cooperare cu Universitatea Babeș-Bolyai, mai multe centre culturale străine oferă programe culturale, cursuri de limbi străine și acces la fond de carte în alte limbi. În Zona Metropolitană există un Muzeu al Apei, aflat în subordinea Companiei de Apă Someș și 10 biblioteci publice. Tot aici funcționează câteva muzee private, alte câteva organizații care se ocupă de promovarea patrimoniului imaterial și material și parcul de sculptură contemporană Arkhai Sculpture Park, la Vlaha.

Tot Strategia Integrată de Dezvoltare Urbană oferă informații despre faptul că sectorul cultural independent și privat din ZMC este format din 5149 organizații neguvernamentale active, dintre care 1085 au arta și/sau cultura ca obiect de activitate. În Cluj-Napoca sunt 983 (90.6%) dintre organizațiile culturale, iar în restul ZMC își au sediul 102 (9.45%) dintre organizațiile din domeniu. Cu scopul de a actualiza aceste date, am consultat (conform celor menționate în capitolul metodologic al acestui raport (Capitolul 2) Indexul care cuprinde persoanele juridice fără scop patrimonial, din Registrul Național ONG, de pe site-ul Ministerului Justiției. Astfel, am constatat că nu există diferențe importante între numărul redat de acest index (în cea mai recentă variantă a sa – pentru luna ianuarie a anului 2022) și cel menționat în SIDU. Ceea ce am observat, însă, este că sunt menționate aici 25 de asociații cu scop cultural/artistic care sunt fie radiate, fie aflate în lichidare la începutul anului 2022. Acest fapt poate fi un rezultat al dificultăților întâmpinate de organizațiile din câmpul cultural în perioada celor doi ani pandemici. În timpul acestora, din punct de vedere financiar, unele dintre ele s-au confruntat cu probleme majore, conform datelor pe care le-am colectat din teren – prin cele două anchete materializate prin chestionare și focus-grupuri.

Ca idee de dezvoltare a unor instrumente de colectare a datelor despre sectorul cultural local, care să poată fi utilizate periodic, astfel încât să surprindă dinamica de restructurare a câmpului, datele oferite de Registrul Național ONG pot constitui o bază inițială importantă. Acestea sunt actualizate lunar, fiind defalcate pe tipuri de organizații (asociații, fundații, federații, uniuni) și prezintă mai multe tipuri de informații: denumire, număr de înregistrare, stare, adresă completă, scop și modificări ale acestuia, date despre asociați/fondatori și despre componență și conducere. Dată fiind forma bazelor de date, ulterior obținerii lor, sunt necesare numai câteva intervenții pentru a restrânge analiza la nivelul sectorului cultural al Zonei Metropolitane Cluj: selectarea datelor în funcție de criterii precum județ, localitate și scop.

II. DESCRIEREA SECTORULUI CULTURAL CLUJEAN DIN PERSPECTIVĂ ECONOMICĂ/FINANCIARĂ

Pentru a contura o imagine a sectorului cultural clujean, din perspectivă financiară, am analizat câteva date centrale din bilanțurile organizațiilor și instituțiilor culturale (venituri, cheltuieli și capitaluri proprii totale) – cele mai recente fiind de la finalul anului 2020. Pentru organizațiile non-guvernamentale (asociații, fundații etc.) datele economice sunt publicate de Ministerul Finanțelor Publice. În ceea ce privește instituțiile publice din subordinea Ministerului Culturii și a Consiliului Județean Cluj, datele despre activitatea economică au fost preluate din rapoarte de activitate depuse pe site-urile celor două entități. Aceste surse de date pot fi utilizate în procese ulterioare de dezvoltare a unor instrumente de colectare a datelor pentru observarea periodică a sectorului cultural local din perspectivă economică. În funcție de complexitatea dorită a analizelor financiare, se pot utiliza o serie de indicatori economici din bilanțurile depuse anual de actorii culturali publici și independenți de la nivel local.

SITUAȚIA FINANCIARĂ A ORGANIZAȚIILOR CULTURALE DIN SECTORUL INDEPENDENT ȘI PRIVAT

Eșantionul de organizații culturale cuprinse în această analiză este format în principal din cele care au stat la baza diagnozei sectorului cultural clujean realizată de Centrul Cultural Clujean pentru întocmirea SIDU. Acestora, în număr inițial de 130, li s-au alăturat și altele 26, de asemenea active în sectorul cultural, pentru care am putut culege informații financiare actualizate. Veniturile totale raportate de organizațiile din domeniul culturii de la nivelul Cluj-Napoca și ZMC s-au aflat în intervalul 24 – 2.344.416 lei, cu o medie de 178.479 lei. Pentru o situație mai clară, au fost excluse din această analiză cazurile marginale: 7 organizații cu venituri totale peste 1000.000 lei și alte 8 care au declarat sume sub 1.000 lei. La acestea, se adaugă 27 dintre cazuri, în care veniturile totale raportate pentru ultima zi a anului 2020 au fost de 0 lei. Distribuția veniturilor anuale declarate administrației financiare de către organizațiile culturale din Cluj-Napoca și ZMC este ilustrată în Figura 1, unde se poate observa că cele mai multe dintre acestea (44%) au venituri de până în 30.000 lei. Valoarea cumulată a veniturilor organizațiilor non-guvernamentale din sectorul cultural clujean este de aproximativ 31.000.000 lei.

Cheltuielile totale pentru cele 154 de asociații din câmpul cultural clujean pentru care am colectat date, au o medie trunchiată de 136.793 lei. Din totalul acestora, 8 au declarat pentru anul 2020 cheltuieli de 0 lei, 6 sume cheltuite ce depășesc pragul de 1.000.000 lei, iar altele 13, cheltuieli sub 500 lei. Intervalul de variație al cheltuielilor totale declarate a fost 65 – 2.982.573 lei. Categoria de cheltuieli în care se încadrează cele mai multe dintre asociațiile culturale din ZMC (26%) este cea cu valori între 1.001-30.000 lei (Figura 2).

Figura 1.
Venituri totale (N=156)

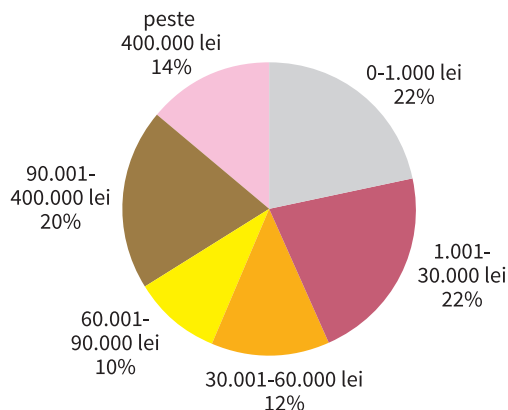
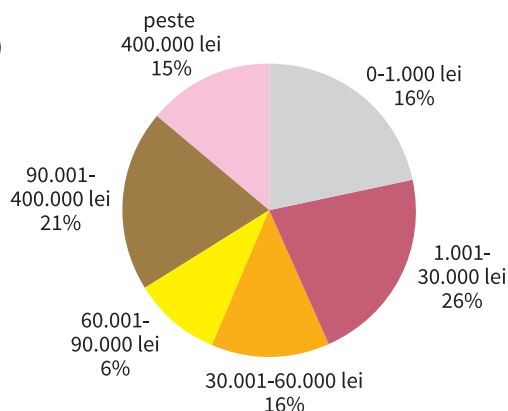
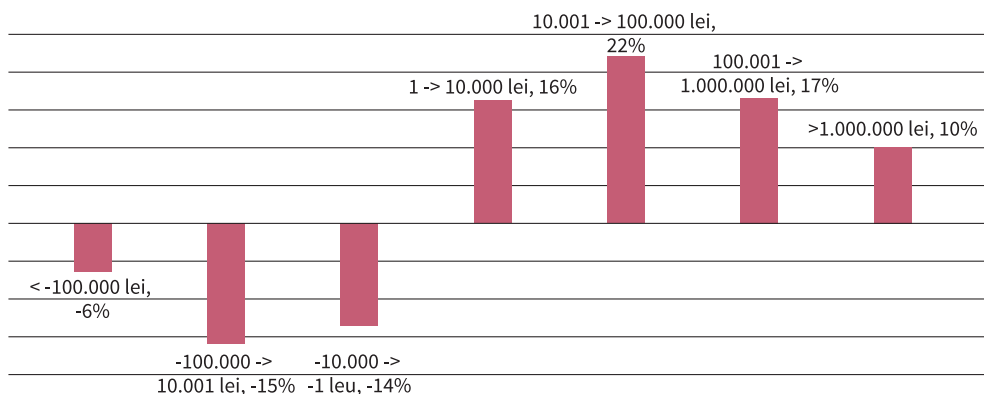


Figura 2.
Cheltuieli totale (N=154)



Capitalurile proprii totale sau diferența dintre totalul activelor și totalul datoriilor reprezintă un element important al imaginii de ansamblu asupra organizațiilor, asociațiilor, respectiv fundațiilor culturale. În timpul interviurilor de grup, a fost menționată ideea conform căreia la nivel organizațional sunt dezvoltate strategii pentru a crește anual valoarea aferentă capitalului propriu, astfel încât dependența de alte tipuri de finanțări greu accesibile să fie cât mai redusă. Datele pentru eșantionul nostru – format din 156 de cazuri – indică, în primul rând, un procent de 35% dintre organizații care au un capital propriu negativ. Figura 3 descrie distribuția organizațiilor/asociațiilor, în funcție de valoarea capitalului propriu. Valoarea medie a capitalurilor declarate este 83.040 lei, sumă care le exclude pe cele marginale peste 1.000.000 lei pentru capitaluri pozitive și pe cele negative, sub -100.000 lei.

Figura 3. Capitaluri proprii (Organizații și asociații, N=156)



SITUAȚIA FINANCIARĂ A INSTITUȚIILOR CULTURALE PUBLICE

În ceea ce privește situația financiară a instituțiilor culturale publice din Cluj-Napoca, am obținut date pentru nouă dintre ele: Muzeul Național de Istorie a Transilvaniei, Opera Națională Română, Teatrul Maghiar de Stat, Teatrul Național „Lucian Blaga” (de pe site-ul Ministerului Culturii) și pentru Filarmonica de Stat „Transilvania”, Muzeul de Artă, Muzeul Etnografic al Transilvaniei, Biblioteca Județeană „Octavian Goga” și Teatrul de Păpuși „Puck” (de pe site-ul Consiliului Județean Cluj).

Suma veniturilor totale declarate pentru anul 2020 de către cele nouă instituții culturale cuprinse în analiză, este 159.468.800 lei, valoare care se află în proximitatea celei menționate în cadrul Strategiei Integrate de Dezvoltare Urbană (SIDU) 2021-2030. Având în vedere valoarea minimă a venitului (29.672 lei) și pe cea maximă (41.046.483 lei), dar și pe cele intermediare, cuprinse în acest interval de variație, putem clasifica instituțiile în trei categorii, după venitul total obținut în anul 2020: (1) până la 10.000.000 lei, (2) între 10.000.001 lei și 30.000.000 lei și (3) peste 30.000.000 lei. În fiecare dintre aceste trei categorii se găsesc câte trei instituții publice. Pentru cheltuielile totale ale instituțiilor, situația este asemănătoare – suma celor nouă valori fiind de 146.900.748 lei. Dacă analizăm sursele din care sunt obținute veniturile instituțiilor pentru anul 2020, observăm că în majoritatea cazurilor subvențiile de la stat reprezintă mai mult de 95% din totalul sumei veniturilor.

DIMENSIUNEA FINANCIARĂ A SECTORULUI CULTURAL

Având în vedere valorile veniturilor totale pentru anul 2020, aferente instituțiilor publice și a unei secțiuni a sectorul cultural independent/privat (formată din cele 156 cuprinse în eșantion), un calcul aproximativ ar reda faptul că sectorul are o cifră de afaceri de 190.204.004 lei (39.379.710 EUR). În Tabelul 1 este vizibilă comparația dintre anii 2018 și 2020:

Tabel 1. Dimensiunea financiară a sectorului cultural public și independent (comparație pe ani)

	2018/2019		2020	
	lei	eur	lei	eur
Sectorul cultural public	162.868.638	34.322.818	159.468.800	33.016.315
Sectorul independent	42.334.722	9.097.394	30.735.204	6.363.396

Datele indică o scădere generală a veniturilor în anul 2020, comparativ cu cele din 2018/2019 (cuprinse în SIDU 2021-2030). Aceasta este într-o mai mare măsură observabilă pentru situația financiară a sectorului independent. Încă o dată, este confirmat în cadrul acestui raport de cercetare nivelul crescut în care actorii din câmpul cultural independent sunt afectați de contextul pandemiei și de măsurile care nu le-au fost favorabile desfășurării activității în condiții optime. În interpretarea datelor prezentate în această secțiune, recomandăm păstrarea în vedere a două limite importante: datele anterioare au fost culese pentru anul 2018 în cazul sectorului independent și pentru 2019 în cazul sectorului public; iar numărul organizațiilor neguvernamentale incluse în analiză a fost diferit (130 pentru 2018, 156 în 2020).

CAPITOLUL

6

DISCUTAREA REZULTATELOR. CONCLUZII

Capitolul final al acestui volum reprezintă un cadru de discutare a principalelor rezultate ale întregului studiu, în relație cu obiectivele de cercetare setate inițial. Totodată, sunt redată cele mai importante concluzii, care subliniază aportul pe care prezentul demers investigativ îl are la cunoașterea câmpului cultural public și independent de la nivelul Zonei Metropolitane Cluj.

ASPECTE CENTRALE

STUDIUL DE FAȚĂ A FOST GHIDAT DE ÎNDEPLINIREA A TREI OBIECTIVE MAJORE: (1) ANALIZAREA LITERATURII DE SPECIALITATE DESPRE MUNCA ÎN SECTORUL CULTURAL, PRECUM ȘI DESPRE MODUL ÎN CARE PANDEMIA DE COVID-19 A INFLUENȚAT ACESTE PRACTICI, (2) EXPLORAREA PERSPECTIVELOR ARTIȘTILOR ȘI LUCRĂTORILOR CULTURALI DESPRE PROVOCĂRILE ȘI CONDIȚIILE MUNCII ÎN CULTURĂ ÎN ROMÂNIA, (3) DESCRIEREA SECTORULUI CULTURAL CLUJEAN FORMAT DIN ORGANIZAȚII INDEPENDENTE ȘI INSTITUȚII PUBLICE, PENTRU O ÎNȚELEGERE APROFUNDATĂ A DINAMICILOR SALE INTERNE. PARAGRAFELE URMĂTOARE DETALIAZĂ MODUL ÎN CARE ACESTE AU FOST ABORDATE ȘI MĂSURA ÎN CARE AU FOST ATINSE.

OBIECTIVUL I. CONTURAREA UNEI IMAGINI DE ANSAMBLU ASUPRA CONDIȚIILOR ȘI MODELELOR ACTUALE DE ORGANIZARE A MUNCII ÎN SECTORUL CULTURAL ȘI A SCHIMBĂRILOR ADUSE DE PANDEMIE ÎN ACEST SECTOR.

Cercetarea Munca în cultură și cultura muncii. Tendințe de transformare ale modului de organizare a muncii, parte a proiectului Cluj Future of Work, desfășurat în cea de-a doua etapă a sa în perioada 2020-2021, a presupus, pentru început, definirea condițiilor și modelelor actuale de organizare a muncii în sectorul cultural și identificarea schimbărilor aduse de pandemia de COVID-19 în acest sector.

Caracteristici generale ale muncii în sectorul cultural din ultimii ani

O serie de aspecte descriu și au descris în ultimii ani sectorul cultural, în context european, dar și local. În primul rând vorbim de o legislație care nu acoperă suficient tipurile de muncă non-standard care, de multe ori, caracterizează munca în domeniul cultural. Implicațiile acestui fapt se traduc în vulnerabilitate și precaritate în special pentru artiștii și lucrătorii independenți. Mai mult, sectoarele culturale și creative, încă de înainte de pandemia de COVID-19 erau caracterizate de structuri organizaționale și de practici de muncă relativ fragile care presupuneau ore multe de muncă (peste standardul de 40 de ore pe săptămână), venituri insuficiente și nesiguranță cauzate de forme non-standard de contracte de muncă.

Schimbările apărute în ultimul an în sectorul cultural, în contextul pandemiei de COVID-19

Pandemia de COVID-19 a ridicat o serie importantă de întrebări care urmăresc să înțeleagă schimbările apărute în ultimii doi ani în sector. Majoritatea studiilor pun rezultatele în legătură cu situația fragilă pre-pandemică și arată, de exemplu, cum au fost afectate negativ strategiile de dezvoltare locală prin cultură a unui număr important de orașe, cu impact de creștere a inegalităților între acestea. Dacă trecem la nivelul organizațiilor și al lucrătoarelor și lucrătorilor în cultură, studiile recente scot în evidență măsuri de sprijinire a câmpului cultural și creativ cu impact diferit asupra acestora. Cele cu un impact pozitiv (dar nu peste tot la fel) în context internațional au avut în vedere aspectele financiare în mod direct sau indirect (i.e. continuarea plăților pentru granturi, scutire de TVA, măsuri de compensare a pierderilor veniturilor). Totuși, impactul acesta a fost limitat, a avut o geografie inegală, concentrată pe orașele importante. Impactul a fost limitat și de schemele de suport public neadaptate modelelor de muncă și business din sector, în special în cel independent. De asemenea, intens discutata reziliență prin inovare digitală a culturii, pe de o parte, subperformează în zonele în care aptitudinile digitale nu sunt suficient de bine formate și, pe de alta, poate să inhibe potențialul creativ al artiștilor prin suprasaturație de conținut digital.

De asemenea, carierele și posibilitățile de dezvoltare ale celor din sectorul cultural și creativ, prin mobilități internaționale și cursuri de formare, au avut de suferit. Probabil cel mai intens resimțite schimbări sunt cele care, sub impactul măsurilor pandemice de lockdown și a restructurării modului de organizare a muncii în cultură, au dus la consum mai scăzut a conținuturilor plătite, la închiderea unor organizații și la concedierea unei părți din angajați, deci și la o pierdere importantă de talente în domeniu și o precarizare accentuată a celor rămași – în special pentru independenți.

Practic toate cercetările care se uită la modul în care a fost afectat sectorul cultural de pandemia de COVID-19 sugerează în primul rând o lărgire a cadrului legislativ pentru muncă prin găsirea de soluții practice care să garanteze mai multă siguranță (de ex. din perspectiva asigurărilor sociale acoperite) și celor care lucrează cu contracte non-standard. Inovarea digitală în cultură este din nou des menționată, dar și aici trebuie create cadre de învățare și infrastructură prin care aceasta să fie disponibilă și în afara orașelor mari. Desigur, necesitatea acestor schimbări este confirmată și de acest studiu.

OBIECTIVUL 2. IDENTIFICAREA PROVOCĂRILOR ȘI CONDIȚIILOR SOCIALE ȘI ECONOMICE SPECIFICE DESFĂȘURĂRII MUNCII ARTIȘTILOR ȘI LUCRĂTORILOR CULTURALI, ÎN ROMÂNIA ȘI ÎN CLUJ-NAPOCA.

Caracteristici socio-demografice ale artiștilor și lucrătorilor culturali

Respondenții cuprinși în ancheta desfășurată de noi sunt artiști din toate disciplinele artistice și lucrători culturali, care au cel puțin 18 ani și locuiesc sau au locuit în România. Datele cercetării actuale au fost ponderate, astfel încât să fie comparative cu cele rezultate din cercetarea din 2019, pe date strânse în 2018. În eșantion avem un procent mai mare de artiști decât lucrători culturali, mai multe femei, o medie de vârstă puțin sub 40 de ani și cu o proporție foarte mare (peste 95%) de oameni cu educație superioară. Mai mult de o treime obțin venituri și din alte domenii artistice decât domeniul lor principal.

Condiții de muncă în mediul cultural public și privat/independent

În general, persoanele care lucrează în sectorul cultural independent, subliniază în interviurile de grup o serie de dificultăți pe care le întâmpină în munca lor. Întrucât aceasta nu este reglementată prin politici la nivel național, formele de angajare pe care le obțin artiștii și lucrătorii culturali îi obligă la perioade în care epuizarea (burnout) este foarte crescută. Pe parcursul unui an, proiectele pe care le pot accesa sunt distribuite inegal, astfel încât în acele luni în care sunt disponibile, specialiștii din câmpul cultural încearcă să obțină cât mai multe, pentru a-și asigura surse de venit și pentru perioade cu mai puține oportunități. Problema este, însă, aglomerarea și surmenarea care apar în timpul muncii în paralel. Pe fondul oboselii fizice, creativitatea pe care o pot mobiliza artiștii și lucrătorii culturali devine limitată, iar rezultatele muncii lor au uneori de suferit.

De partea aspectelor pozitive ale muncii în sectorul cultural independent sunt: nivelurile mari de creativitate implicate de aceasta, posibilitatea de a alege tipul proiectului din care fac parte, în funcție de preferințele pe care le au, munca ce are ca scop câștigul propriu în întregime (spre deosebire de cea prestată pentru un angajator, în condiții tipice), colaborări armonioase cu alți specialiști, aprecierea primită din partea publicului sau beneficiarilor cărora se adresează proiectele etc.

În instituțiile culturale publice, cel mai important avantaj al muncii este caracterul său sigur, la care se adaugă existența unui program de muncă fix. Iar atunci când apare posibilitatea efectuării unor ore suplimentare, acestea sunt datorate proiectelor în care angajații sunt implicați în schimbul unor venituri care se adaugă salariului de bază. Totuși, o nevoie resimțită de către reprezentanții instituțiilor publice care au participat la discuția de grup a fost cea a existenței mai multor posturi disponibile la nivelul instituției, dat fiind volumul de muncă pe care îl susțin. De asemenea, valoarea bugetelor subvenționate de autoritățile de care aparțin, determină uneori gândirea unor strategii care să acopere toate cheltuielile pe care instituțiile le au – în special în lunile în care întreținerea spațiilor este mai costisitoare.

Persoanele din industria organizării de evenimente din Zona Metropolitană Cluj caracterizează munca lor ca fiind în primul rând foarte satisfăcătoare din perspectiva dezvoltării profesionale și personale pe care o poate aduce celor implicați. Cu toate acestea, discută uneori despre o nesiguranță financiară care apare în acest context și care are nevoie să fie echilibrată prin desfășurarea altor activități care aduc venituri suplimentare și care să permită implicarea în acest sector pe perioade mai lungi de timp.

Datele din ancheta pe bază de chestionar completează această imagine. Calitatea muncii artiștilor și artistelor, dar și a lucrătorilor și lucrătoarelor din cultură poate să fie afectată de lipsa mobilităților internaționale pentru pregătire din perioada pandemică și pre-pandemică, dar și lipsa cursurilor de formare și pregătire profesională. La acestea se adaugă incertitudinile financiare, lipsa unor standarde de remunerare, dar și epuizarea produsă de muncă pe care adesea o resimt. Cu toate acestea, motivația muncii în cultură este dată de conținutul creativ al acesteia și de contactul cu publicul. Totuși, această motivație este adesea pusă la încercare de condițiile structurale din câmpul cultural pe care persoanele chestionate îl caracterizează ca fiind, mai degrabă, inechitabil, injust și insuficient de bine calibrat pentru a oferi drepturi egale pentru bărbați și femei.

Tipuri de contracte și surse de sprijin mobilizate de artiști și lucrători culturali

În urma analizei datelor din anchetă, putem discuta despre două categorii de respondenți și respondente în funcție de tipul de contract avut. În primul rând, cei mai mulți au un contract de muncă (totuși, procentual mai mulți lucrători culturali, decât artiști sunt în situația aceasta). Contractele acestora sunt mai degrabă, pe perioadă nedeterminată, cu normă întreagă, cu angajator din domeniul cultural, cel mai adesea în sectorul public. Cu toate acestea, găsim și aici diviziuni importante: procentual, sectorul cultural non-guvernamental, angajează mai mulți lucrători și lucrătoare în cultură, decât artiști sau artiste, dar veniturile aici sunt mai mici și orele de muncă mai multe decât în sectoarele publice și private.

Așadar, nesiguranța cea mai mare apare în sectorul independent. În plus, cei care lucrează cu contracte pe perioadă determinată au mult mai adesea contracte cu normă parțială. Pandemia de COVID-19 nu a adus schimbări masive în ceea ce privește tipurile de contracte avute de persoanele chestionate cu excepția faptului că sectorul ONG a pierdut lucrători, dar rezultatul este la limita semnificației statistice.

În a doilea rând, sunt persoanele fără contracte de muncă. Acestea folosesc cel mai adesea, pentru munca lor, contracte de drepturi de autor (atât artiștii, cât și lucrătorii culturali), firme proprii (în special lucrătorii culturali) sau contracte individuale de prestări de servicii (în special artiștii). De asemenea, este o tendință comună să aibă mai multe astfel de contracte în același timp astfel ca, în momentele de dificultăți financiare în domeniul artistic, să se poată baza pe surse de sprijin precum sunt veniturile din alte activități, secondate de sprijin din partea familiei. Mai mult de o treime dintre persoanele chestionate nu au asigurare de sănătate, situație foarte similară cu cea a cercetării din 2018.

În timpul focus-grupurilor, artistele și artiștii, precum și lucrătoarele și lucrătorii culturali independenți au subliniat că din cauza contractelor pe perioadă nedeterminată, întâmpină multe dificultăți atunci când își propun să obțină un credit bancar, cu scopul de a investi într-o proprietate. În aceste cazuri, soluțiile pe care le găsesc sunt de a presta munci care nu se află în câmpul cultural, în care sunt pregătiți. În alte situații, contractele și implicit veniturile care sunt obținute neregulat în timpul unui an, provoacă îngrijorări legate de lipsa accesului la asigurare de sănătate și implicit temeri pentru viitor, în cazul unei îmbolnăviri, în care ar fi nevoiți să găsească moduri prin care să obțină sprijinul medical specializat de care vor avea nevoie. Alți participanți la discuție, au menționat viitorul mai îndepărtat – al vârstei de pensionare, în care obținerea unui venit în baza muncii desfășurate în prezent este foarte puțin probabil.

Distribuția orelor de muncă și venituri obținute

Discuția despre orele de muncă și venituri este centrală în studiul pe bază de chestionare. Precum înainte de pandemia de COVID-19, și acum cele mai multe persoane chestionate lucrează peste standardul de 40 de ore pe săptămână (în medie 45). Dacă legăm veniturile de orele de muncă aflăm că cele mai bune venituri le au cei/cele, puțin peste 25%, care declară că lucrează 40 de ore pe săptămână. Prin urmare, orele mai multe de muncă nu se traduc, în mod necesar, în venituri mai bune și asta nu este o veste bună pentru cei/cele implicați/te într-un sector în care există o cultură a muncii intense. Pe lângă acestea, în perioada pandemiei de COVID-19 orele de muncă dedicate aspectelor administrative au crescut în detrimentul celor de muncă creative.

În ceea ce privesc veniturile, concluzia este una lipsită de echivoc: perioada de pandemie de COVID-19 a dus la o scădere a lor sub nivelul celor din 2017-2018, după ce controlăm și nivelul inflației, pentru cei din sectorul cultural și creativ. La această constare se adăugă și faptul că cei și cele cu veniturile cele mai mici din sector au fost afectați cel mai puternic financiar de către pandemie. Suplimentar, veniturile din zona culturală au fost mai puternic afectate de pandemie decât cele din populația generală a României. Aceste lucruri sunt resimțite de respondenți și în viața de zi cu zi, deoarece aproape jumătate dintre aceștia declară că au venituri nesatisfăcătoare și cei mai mulți se consideră instabili din punct de vedere financiar.

În contextul muncii prestate în mod neregulat de către artiștii și lucrătorii culturali din sectorul independent (în funcție de oportunitățile din domeniu), veniturile fluctuează destul de mult, fapt care aduce incertitudine pentru posibile planuri de viitor. Dat fiind caracterul veniturilor obținute de organizațiile culturale neguvernamentale – mare parte dintre ele în urma proiectelor Administrației Fondului Cultural Național (AFCN) și cele propuse de administrația locală – persoanele implicate în activitatea lor nu pot fi angajate și astfel nu pot primi salarii lunare.

Mai mult, în unele cazuri, asociațiile se bazează pe muncă voluntară, lucru care este perceput ca fiind complet nesustenabil pe termen lung, pentru cei implicați în muncă. Voluntariatul este adesea întâlnit și în câmpul evenimentelor culturale de amploare, însă perspectiva asupra acestuia este un pic diferită comparativ cu cea din sectorul independent, întrucât aici este privit ca o șansă de a învăța și crește noi abilități și nu ca o formă precară de muncă.

În ceea ce privește orele de muncă din timpul unei zile, respectiv săptămâni, operatorii culturali și artiștii independenți ne-au împărtășit că adesea simt că acestea sunt prea multe și că acest fapt le lasă prea puțin timp liber. Astfel, ajung să aibă perioade lungi de timp în care lucrează chiar și în afara timpului alocat muncii – gândind proiecte și posibilități prin care să obțină finanțări pentru acestea.

Având în vedere condițiile de muncă pe care artiștii și lucrătorii culturali le-au detaliat prin intermediul chestionarelor completate și în timpul interviurilor de grup, dar și provocările muncii pe care o desfășoară, propunem în continuare o modalitate concretă prin care pot fi îmbunătățite situațiile în care aceștia se regăsesc. Deoarece participantele și participanții la studiu au vorbit adesea despre probleme structurale pe care le întâmpină, considerăm prioritară elaborarea unui cadru legislativ național care să definească într-o manieră foarte clară statutul pe care îl au artistele, artiștii, lucrătoarele și lucrătorii culturali – în sistemul muncii actual. Acesta ar avea în același timp scopul de a oferi protecție socială tuturor celor din interiorul său. De asemenea, sunt necesare soluții mai puțin birocratizate și mai accesibile prin care cei din domeniu să poată obține finanțări pentru mobilități și stagii de perfecționare, astfel încât atât cei din sector, cât și localitățile să poată beneficia de un potențial creativ mai ridicat și de legături naționale și internaționale bine definite.

OBIECTIVUL 3. DESCRIEREA SECTORULUI CULTURAL CLUJEAN (ÎN PRINCIPAL CLUJ-NAPOCA ȘI ZONA METROPOLITANĂ) PENTRU A ÎNȚELEGE DINAMICILE, NEVOILE ȘI PLUSVALOAREA ADUSĂ DE ACESTA

Evaluarea muncii proprii de către artiști și lucrătorii culturali. Condiții necesare unui mediu favorizant pentru cultură

Făcând referire la aportul semnificativ pe care munca lor o are în comunitatea clujeană, artiștii și operatorii culturali au descris în timpul discuțiilor de grup, diferite situații în care interacțiunea cu actorii care pot finanța produsele lor culturale a fost anevoioasă. Problema în aceste situații fiind că cei din urmă – fie că sunt instituții publice, fie că sunt finanțatori privați – au avut dificultăți în a înțelege specificul muncii specialiștilor, fapt care a dus la solicitări nepotrivite, care nu au arătat apreciere pentru eforturile implicate și pentru pregătirea anterioară în domeniu a specialiștilor. O serie de alte aspecte sunt esențiale în contextul discuției despre condițiile care sunt necesare pentru ca spațiul cultural local să fie unul optim. Ne vom referi, așadar, la resursele utile în câmpul cultural, la tipurile de public, nivelul de relaționare cu acesta în actele culturale, precum și la dimensiunile organizatorică și colaborativă a sectorului.

Resurse mobilizate în câmpul culturii

În timpul focus-grupurilor, resursele financiare au fost cel mai frecvent menționate ca fiind insuficiente pentru desfășurarea muncii în parametri optimi, indiferent de sfera sectorului cultural din care fac parte respondenții. Atât timp cât acestea sunt satisfăcute, alte condiții importante devin posibile și implicit contribuie la funcționalitatea muncii: beneficierea de spații potrivite pentru locuire, sediu, producție, expoziție sau de manifestare a artelor performative; atragerea profesioniștilor calificați (prin oferirea unor contexte favorabile exprimării artistice); planificarea activităților (în cazul organizațiilor neguvernamentale) pentru perioade mai lungi de timp, cu scopul de a oferi mai multă siguranță și predictibilitate în muncă artiștilor și operatorilor culturali.

Analizând discursurile celor trei categorii de intervievate și intervievați – artiști și operatori culturali din mediul independent, angajați ai mediului cultural public și persoane din industria de evenimente, se poate observa că deși nevoia resurselor financiare este amintită în unanimitate, contextele în care are loc acest fapt diferă. Pentru sectorul independent, acestea sunt necesare în scopul asigurării nevoilor de bază, pentru continuarea desfășurării activității în condiții optime, în timp ce pentru celelalte două categorii de respondenți, resursele financiare au scopul de a contribui la proiecte de extindere (a spațiilor, a anvergurii și vizibilității activităților, a evenimentelor organizate și a colaborărilor).

Public/beneficiari ai actorilor din câmpul cultural local

Discuțiile de grup au favorizat oferirea unor descrieri detaliate (*redate în Capitolul 4*) a tipurilor de public pe care diferiții actori ai câmpului cultural îl au. Un tipar observabil, însă, este cel al organizațiilor independente și al evenimentelor culturale (festivaluri) care în general atrag tineri (de până la 35 de ani). Cu toții încearcă, însă, să obțină o diversificare a publicului și a grupurilor țintă pe care le au, atât din perspectiva vârstei, cât și a altor caracteristici individuale. Spre exemplu, în cazul festivalurilor se urmărește includerea unor idei care să fie atrăgătoare și pentru adulți și familiile acestora. În instituțiile publice sunt realizate colaborări care să rezulte în implicarea mai frecventă a copiilor din diferite medii în activități culturale.

Diversificarea publicului este semnificativă și din perspectiva creșterii numărului acestuia și extinderea nivelului la care artiștii și lucrătorii culturali, respectiv organizatorii de evenimente își desfășoară activitatea. În ultimii ani, în contextul epidemiologic atipic, dimensiunea publicului a scăzut dramatic, iar în unele cazuri a fost necesară regândirea integrală a modului în care acesta a putut participa la viața culturală a orașului, cel mai frecvent fiind transferul în mediul online.

În scopul optimizării muncii pe care o desfășoară, adesea sunt menționate de către participanții la interviuri încercări de sondare a publicului. Astfel – fie că sunt structurate sub forma unor anchete la scală mică, fie că sunt, mai degrabă, interacțiuni directe ale artiștilor, operatorilor culturali, organizatorilor de evenimente cu participanții la activitățile desfășurate de ei – este subliniată importanța unui răspuns din partea consumatorilor de artă/cultură, întrucât acesta poate genera idei valoroase pentru viitor. În cazurile în care medierea culturală nu este posibilă, în special în perioadele cu volum foarte crescut de lucru pentru operatorii culturali din spațiul independent, acest fapt este perceput ca fiind o pierdere majoră.

Colaborări în câmpul cultural local

În ceea ce privește subiectul colaborărilor, din nou, am putut identifica un consens privitor la utilitatea acestuia, în rândul celor care au participat la interviurile de grup desfășurate în cadrul proiectului Future of Work. În multe dintre cazuri, colaborările între artiști, operatori culturali, organizații neguvernamentale și instituții reprezintă o soluție pentru depășirea unei probleme, respectiv un sprijin pentru continuarea muncii, în unele situații de precaritate avansată. Totodată, acestea pot oferi și contexte de dezvoltare armonioasă a creativității, de învățare, de exersare a unor abilități, exemple de bună practică, dar și oportunități de obținere a unor finanțări mai consistente pentru toate părțile implicate.

În urma colaborărilor, specialiștii din câmpul cultural de la nivelul Municipiului Cluj-Napoca ajung să se cunoască destul de bine și să formeze astfel diferite rețele, dată fiind implicarea lor în multiple proiecte necesare asigurării unor venituri suficiente. Totuși, o problemă actuală pe care artiștii au amintit-o în cadrul acestei discuții a fost cea a lipsei unor spații la nivelul orașului care să permită întâlnirea și lucrul în comun a mai multor persoane cu interese în câmpul culturii. În prezent, majoritatea artiștilor au ateliere de lucru dispersate în mai multe zone îndepărtate de centrul orașului, fapt care reduce posibilitatea de dezvoltare a unor proiecte comune.

Dinamicile recente în câmpul cultural de la nivel local

Caracterizând câmpul cultural de la nivelul municipiului Cluj-Napoca din prezent, artiști și artiste independente au menționat implicarea redusă a autorităților din oraș pentru a susține inițiative culturale mai semnificative și benefice pe termen lung ale unei categorii de specialiști temeinic pregătite în acest sector. Astfel, orașul pare să promoveze mai mult evenimente sporadice, care deși aduc în intervale de timp reduse un număr mare de vizitatori, nu au potențial să formeze întregul câmp cultural și artistic local.

La nivel de dinamici observabile în ultimii cinci ani în domeniul cultural, sunt evidențiate două perspective. Prima dintre ele este a specialiștilor din spațiul independent, care observă un oraș mai comercial, cu o masă critică mai redusă și tot mai scump și inaccesibil pentru mai multe categorii sociale. În acest decor, deși capitalul uman devine tot mai profesionalizat și mai bine pregătit, șansele sale de a rămâne în oraș sunt tot mai mici. Cealaltă perspectivă aparține persoanelor implicate în organizarea de evenimente, care evidențiază efervescența culturală a ultimilor ani, infrastructura îmbunătățită și deschiderea publicului consumator înspre ceea ce se oferă în plan artistic.

Influența pandemiei de COVID-19 pentru activitatea din sectorul cultural

În urma declanșării pandemiei de COVID-19, activitatea culturală a dobândit de cele mai multe ori alte forme, care au fost construite de artiști și operatori culturali astfel încât aceasta să nu se oprească în întregime. Una dintre cele mai grave urmări ale pandemiei a fost reducerea surselor de finanțare și a veniturilor (în special pentru cei și cele din zona independentă), care a accentuat nevoia de găsim rapidă a unor alternative de întreținere a ideilor de proiecte. Totodată, au lipsit voluntarii care să susțină activitățile unora dintre organizații, date fiind limitările de interacțiune în grupuri și desfășurarea în mediul online a cursurilor în mediul universitar (de unde veneau mare parte dintre ei). Colaborările au avut, de asemenea, de suferit, iar la nivel individual, artiștii ne-au împărtășit că au avut mult mai puțină energie creativă pentru proiectele lor, pe fundalul veștilor îngrijorătoare vehiculate în jurul lor. Limitarea interacțiunii cu publicul a contribuit, de asemenea, la diminuarea entuziasmului care a însoțit munca în cei doi ani pandemici. Pentru industria de evenimente, organizarea acestora în noile contexte care au fost extrem de încărcate cu reguli stricte a fost o provocare foarte mare.

Actorii sectorului cultural local. Descriere din perspectivă financiară

În linii mari, sectorul cultural de la nivelul Zonei Metropolitane Cluj poate fi descris ca având în componență paisprezece instituții publice (în subordinea Ministerului Culturii și a Consiliului Județean Clujean) și aproximativ 1085 de organizații neguvernamentale active care au ca obiect de activitate arta și/sau cultura.

Analiza financiară a unor eșantioane din aceste două populații de instituții publice (9) și organizații independente (156) relevă scăderi ale dimensiunilor lor după primul an de pandemie (2020), comparativ cu datele colectate pentru anii 2018 și 2019. Acest fapt este vizibil în special în cazul sectorului neguvernamental, unde venitul total aproximat de 42.334.722 lei în 2018 scade la 30.735.204 lei în 2020. Reducerea majoră a veniturilor în câmpul cultural independent în contextul pandemiei este o idee regăsită atât în interviurile desfășurate cu artiști și lucrători culturali, cât și în ancheta desfășurată în rândul lor. Pierderile acestea nu sunt distribuite uniform în sector, tendința este de a fi afectați mai puternic cei și cele (organizații și indivizi) care au fost mai vulnerabili și înainte de pandemie.

Indicatori și instrumente optime pentru colectarea de date despre sectorul cultural local

În cadrul acestui studiu am analizat ideea de dezvoltare ulterioară a unor indicatori și instrumente optime pentru culegerea datelor despre câmpul cultural local. Astfel, ne-am raportat la sursele de date existente și publice în acest moment și la indicatorii pe care ele le oferă – Indexul persoanelor juridice fără scop patrimonial din Registrul Național ONG pentru partea de inventariere a organizațiilor și site-ul web al Ministerului Finanțelor Publice, precum și platforma data.gov.ro care oferă informații despre situațiile financiare ale acestora (venituri, cheltuieli, capitaluri proprii etc.).

În această etapă exploratorie, datele au fost culese individual, însă în cadrul workshop-ului metodic desfășurat în timpul acestei cercetări, au fost discutate o serie de metode prin care se pot dezvolta noi instrumente de colectare periodică a datelor despre sectorul cultural clujean, astfel încât deciziile privitoare la acesta să fie bazate într-o măsură mai mare pe date actuale și valide. Astfel, poate fi de interes o serie de date despre instituții (în special din zona independentă a ONG-urilor) care ar putea fi monitorizate prin forme automatizate de culegere a datelor, în măsura în care ar exista un cod unic de identificare. Accentul se poate pune pe datele ce țin de fiscalizare și bugete pentru a aprecia impactul culturii și a muncii în acest sector la nivel local. De asemenea, ar fi de interes a fi colectați, prin cercetări periodice, indicatori care țin de public, profilele și notorietatea/reputația instituțiilor de cultură locale. Toate acestea ar avea scopul de a înțelege mai bine sectorul cultural (în special cel independent) pornind de la nevoile acestuia, pentru o mai bună evaluare a impactul produs în comunitățile locale din Cluj-Napoca și ZMC.

Perspective de viitor. Nevoi prioritare și măsuri așteptate de la factorii de decizie

În funcție de categoria din care fac parte, cei și cele care au participat la interviurile de grup, ne-au împărtășit planuri de viitor aflate în direcții diferite. Artiștii și lucrătorii culturali independenți au menționat retragerea înspre o zonă rurală din apropierea municipiului Cluj-Napoca și continuarea proiectelor personale în acest spațiu, mai puțin apăsător (din perspectiva costurilor asociate vieții cotidiene, aglomerației etc.). Managerii organizațiilor neguvernamentale iau în calcul, de asemenea, îndepărtarea de oraș, în condițiile în care proiectelor lor se vor dovedi a fi lipsite de sustenabilitate în viitor și, de asemenea, orientarea înspre alte zone ale muncii culturale, care să ofere mai multă securitate. Reprezentanții instituțiilor culturale publice și organizatorii de evenimente privesc înspre viitor mai sceptici decât obișnuiau să fie, dar cu mai mult entuziasm decât ceilalți experți din câmp, propunându-și să-și extindă proiectele, atât din perspectivă spațială (în alte orașe din România, Europa și lume), cât și din cea a popularității acestora.

Privitor la acțiunile concrete pe care factorii de decizie le pot implementa în scopul optimizării muncii în sectorul cultural, ne-a fost transmisă nevoia presantă ca autoritățile locale să ia măsuri de sprijinire a artiștilor și operatorilor culturali independenți, pe baza informațiilor pe care aceștia le-au transmis în multiple rânduri și moduri (consultări, studii etc.) înspre ele. Pe termen lung, așteptarea este ca implicarea autorităților să crească în mod constant, în directă legătură cu eforturile depuse de actorii câmpului cultural pentru a-și îmbunătăți rezultatele muncii lor. În aceste procese, Centrul Cultural Clujean poate să își consolideze rolul de mediator între cele două părți implicate, pentru obținerea unor beneficii palpabile. La nivel mai mare, care depășește actorii locali, sunt necesare seturi de politici publice, care să reglementeze un statut al artistului sau a operatorului cultural, în general, lipsit de precaritate.

Toate acestea se pot baza pe o serie de date despre sectorul cultural și creativ care pot să fie colectate periodic cu scopul de a construi instrumente specifice câmpului care să ajute la discutarea, înțelegerea și adresarea nevoilor existente. O astfel de modalitate de lucru poate duce la o mai bună retenție de talente în sector, la adresarea precarității infrastructurale pentru cultură astfel încât creativitatea și transformările comunitare prin cultură să fie posibile, vizibile, măsurabile și incluzive.

REFERINȚE:

Braniște, M. (2021). *Creativitatea-Marfă. O perspectivă din interiorul scenei culturale independente clujene 2009-2019*. Cluj-Napoca: Idea Design & Print.

Culture Action Europe & Dâmaso, M. (2021). Research for CULT Committee – The Situation of Artists and Cultural Workers and the post-COVID-19 Cultural Recovery in the European Union, European Parliament, Policy Department for Structural and Cohesion Policies, Brussels.

Escalona-Orcao, A.; Barrado-Timón, D.A.; Escolano-Utrilla, S.; Sánchez-Valverde, B.; Navarro-Pérez, M.; Pinillos-García, M.; Sáez-Pérez, L.A. (2020) Cultural and Creative Ecosystems in Medium-Sized Cities: Evolution in Times of Economic Crisis and Pandemic. *Sustainability*, 13, 49, MDPI.

Florida, R. L. (2002). *The Rise of the Creative Class: And How it's Transforming Work, Leisure, Community and Everyday life*. New York: Basic Books.

Florida, R. L. (2018). *The new urban crisis : how our cities are increasing inequality, deepening segregation, and failing the middle class-- and what we can do about it*. New York: Basic Books.

IDEA Consult, Goethe-Institut, Amann S. and Heinsius J. (2021). Research for CULT Committee – Cultural and Creative Sectors in post-Covid-19 Europe: Crisis Effects and Policy Recommendations, European Parliament, Policy Department for Structural and Cohesion Policies, Brussels.

Montalto, V., Sacco, P.L., Alberti, V., Panella, F. and Saisana, M. (2020). European Cultural and Creative Cities in COVID-19 Times, EUR 30249 EN, Publications Office of the European Union, Luxembourg, ISBN 978-92-76-19433-0, doi:10.2760/624051, JRC120876.

Pop, C., Chiș, A., Mihaly, Z., Pop, O. (2019) *Munca în cultură și cultura muncii. Tendințe de transformare ale modului de organizare a muncii. Studii de caz cu privire la munca în cultură și munca informală*. Cluj-Napoca: Presa Universitară Clujeană. ISBN: 978-606-37-1097-7, doi:10.52257/9786063710977

Radu, O., Șuteu, C. (2020) Mapping Social Dialogue in the Commercial Live Performance Sector. Country Report: Romania. Carried out by Insula 42, Bucharest.

Rosler, M. (2016). *Clasa culturală*. Cluj-Napoca: Idea Design & Print.

Travkina, E., Sacco, P. L. & Morari, B. (2020). Culture Shock: COVID-19 and the Cultural and Creative Sectors. OECD.

MUNCA ÎN CULTURĂ ȘI CULTURA MUNCII. TRANSFORMĂRI ALE MODULUI DE ORGANIZARE A MUNCII ÎN PANDEMIA COVID-19 - PROVOCĂRI, NEVOI ȘI AȘTEPTĂRI ÎN CÂMPUL CULTURAL CLUJEAN.

Autori:

Cristian Pop (Facultatea de Sociologie și Asistență Socială | Centrul Interdisciplinar pentru Știința Datelor, Universitatea Babeș-Bolyai, Cluj-Napoca | Institutul de Istorie „George Barițiu”, Academia Română, Filiala Cluj-Napoca), Mihaela Roșu (Facultatea de Sociologie și Asistență Socială | Centrul Interdisciplinar pentru Știința Datelor, Universitatea Babeș-Bolyai, Cluj-Napoca) și Rarița Zbranca (Centrul Cultural Clujean)

Coordonatori:

Rarița Zbranca, Mădălina Adina Coman
Centrul Cultural Clujean

Publicat de:

©Centrul Cultural Clujean, 2021
Strada Fluierașului nr. 3, Cluj-Napoca, Romania
www.cccluj.ro

Some rights reserved:

This work is available under the Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 3.0 IGO licence (CC BY-NC-SA 3.0 IGO; <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/igo>).

Despre cercetare:

Acest studiu a fost realizat în cadrul proiectului Cluj Future of Work, co-finanțat de Fondul European de Dezvoltare Regională prin Urban Innovative Actions.

Cluj Future of Work este realizat în co-management de către Primăria Cluj-Napoca și Centrul Cultural Clujean, într-un consorțiu cu alte opt organizații locale: Asociația de Dezvoltare Intercomunitară Zona Metropolitană Cluj, Clusterul de Industrii Creative Transilvania, Cluster Mobilier Transilvan, Cluj IT Cluster, Transilvania IT Cluster, Festivalul Internațional de Film Transilvania, Universitatea de Artă și Design din Cluj-Napoca și ZAIN Festivalul de Creativitate al Transilvaniei.

Conținutul acestui material este responsabilitatea exclusivă a Centrului Cultural Clujean și nu reflectă neapărat opinia UIA și a Uniunii Europene.
Acest studiu este distribuit gratuit.

O versiune online a raportului poate fi descărcată de pe website-ul www.diviziadeinovare.ro



ISBN 978-606-37-1649-2